Kleine Bücherei des Parteiarbeiters

Grundlagen und Methoden der Kaderarbeit

Heft 1

ZAV

NEUE BROSCHUERENREIHE "KLEINE BUECHEREI DES PARTEIARBEITERS"

Die neue Reihe "Kleine Bücherei des Parteiarbeiters" wird Beiträge über die praktischen Leitungs- und Arbeitsmethoden der KPD/ML enthalten. Damit soll den Parteiarbeitern der KPD/ML ein grundlegendes "Handwerkszeug" für ihre praktische Arbeit gegeben werden.

Die Reihe steht insofern in engem Zusammenhang mit dem PARTEIARBEITER (Funktionärsorgan der KPD/ML), als sie die dort veröffentlichten Beiträge aus der Praxis und für die Praxis der KPD/ML aufgreift, zusammenfaßt und weiterentwickelt.

Heft 1 der "Kleinen Bücherei des Parteiarbeiters" behandelt die Kaderarbeit. Die Methode der Bearbeitung des Themas wurde so gewählt, daß zuerst einmal Sinn und Bedeutung der Kaderarbeit herausgestellt wurden, einige Prinzipien der Kaderarbeit genannt wurden und von daher die praktischen Methoden der Kaderarbeit entwickelt wurden. Es wird sich empfehlen, in dieser Art und Weise auch die weiteren Themen der Reihe (etwa: "Die Betriebszeitung", oder umfassender: "Inhalt und Formen der Agitation und Prpaganda", oder "Die Werbe- und Sympathisantenarbeit" und Ähnliches ist denkbar) anzufassen.

Die Hefte der "Kleinen Bücherei des Parteiarbeiters" werden in ähnlichem Umfang wie Heft 1 in unregelmäßiger Folge erscheinen. Sie sollen auch außerhalb der Partei Stehenden zugänglich sein, wobei wir auch von diesen Lesern gerne Kritiken und Vorschläge entgegennehmen.

HERAUSGEGEBEN VON DER KADERABTEILUNG BEIM ZENTRALBUERO DER KOMMUNISTISCHEN PARTEI DEUTSCHLANDS / MARXISTEN-LENINISTEN
BOCHUM BONGARDSTRASSE 13

DRUCK UND VERLAG: ZAV

ZENTRALER ARBEITERVERLAG BERLIN

(C) JUNI 1970

INHALT

	Seite
EINLEITUNG	4
VORBEMERKUNG	5
WAS SIND KADER	6
WOHER KOMMEN DIE KADER	7
DIE ENTWICKLUNG DER KADER IN DER KPD/ML UND UNSERE KOMMENDEN AUFGABEN	20
DIE HERANBILDUNG UND ERZIEHUNG DER KADER	23
1. Wer leitet die Kaderarbeit	24
2. Erfassung und Beobachtung der Kader	25
3. Einsatz und Erhaltung, Erziehung und Förderung der Kader	27
a. Den Kadern helfen	27
b. Jeden Kader an die richtige Stelle	29
c. Die Kader richtig verteilen	29
d. Planmäßig mit den Kadern arbeiten	30
e. Förderung durch praktische Aufgaben	31
f. Förderung durch Schulung	33
g. Rationelle Arbeitsorganisation und Arbeitsverteilung	35
h. Leitende Kader praktisch arbeiten lassen	37
i. Das Problem der intellektuellen Kader	38
k. Bereitstellung finanzieller Mittel	39

Das folgende Referat wurde im ersten Teil einer nationalen Organisations-Konferenz vom 22. Mai dieses Jahres vorgetragen. Teilnehmer waren die Org-Leiter der Landeskomitees der KPD/ML, einige Org-Instrukteure bei den Landeskomitees, ein Vertreter aus dem Og-Büro des KJ-Inform und das Org-Büro des Zentralbüros der KPD/ML.

Wie uns die teilnehmenden Genossen im Anschluß auch übereinstimmend sagten, war diese Konferenz und die auf ihr geführte Diskussion sehr wertvoll für die weitere Arbeit an der organisatorischen Front.

Wir wollen die auf der Konferenz begonnene Diskussion nun gemeinsam mit allen Parteiarbeitern und anderen Interessenten fortführen und vertiefen, indem wir als Grundlage dazu das Referat eines Genossen aus dem Org-Büro des ZB veröffentlichen.

Es wurde in mehreren Punkten überarbeitet und ergänzt, wobei wir es für sinnvoll hielten, die Form des Referats beizubehalten.

VORBEMERKUNG

"Nachdem die politische Linie festgelegt worden ist, werden die Kader zum entscheidenden Faktor" - knapper, aber auch klarer als Mao Tsetung kann man die Bedeutung der Kaderfrage für die kommunistische Partei kaum umreißen. "Die Parteikader sind der Kommandobestand der Partei. ... Nachdem eine richtige politische Linie ausgearbeitet und in der Praxis erprobt ist, sind die Parteikader die entscheidende Kraft der Partei. ... Eine richtige politische Linie ist notwendig, nicht um sie zu deklarieren, sondern um sie in die Tat umzusetzen. Um aber die richtige politische Linie in die Tat umzusetzen, braucht man Kader, braucht man Menschen, die die politische Linie der Partei verstehen, die diese Linie als ihre eigene Linie betrachten, die bereit sind, sie in die Tat umzusetzen, die es verstehen, sie in der Praxis zu verwirklichen, und fähig sind, diese Linie zu verantworten, zu verfechten, für sie zu kämpfen. Sonst läuft man Gefahr, daß die richtige politische Linie auf dem Papier bleibt" (Stalin, Fragen des Leninismus, S.715).

Die Kader werden "zum entscheidenden Faktor", weil jede Theorie und Politik zur Wirkungslosigkeit verdammt bleibt, solange sie nur ausgedacht und ausgesprochen wird, solange die Menschen nicht da sind, die diese Einsichten und Richtlinien in die Praxis umsetzen. Es kommt nicht darauf an, die Welt nur zu interpretieren, sondern auch zu verändern, sagte Karl Marx.

Die Kaderarbeit, die Schaffung und Betreuung dieser Menschen, gehört zum Bereich der Organisationsarbeit, denn es ist ja die allgemeine Aufgabe der Org-Arbeit, die Durchführung der Politik in der Praxis zu gewährleisten und zu kontrollieren. Die Stellung der Kaderarbeit innerhalb der gesamten Organisationsarbeit kennzeichnet Genosse Stalin,wenn er von zwei "Hauptsachen" in der Organisationsarbeit spricht: "Die Auswahl der Menschen und die Kontrolle der Beschlüsse" (Fragen des Leninismus, S.581).

Ich habe die Bedeutung der Kaderarbeit gekennzeichnet, und ich denke, gerade daran können wir erkennen, wie notwendig es für uns ist, die Organisationsarbeit weitaus politischer anzupacken, als es bisher von vielen unserer Org-Verantwortlichen getan wird.

Das folgende Referat über Grundlagen und Methoden der Kaderarbeit ist bestimmt noch verbesserungsbedürftig. Aber seine Unvollkommenheit entspricht notwendigerweise dem gegenwärtigen Stand der Diskussion, die in der gesamten Partei über diese Frage noch äußerst schwach entwickelt ist. Doch wird es, so hoffe ich, die Beleb ung dieser Diskussion erreichen und gleichzeitig eine erste Ausrichtung und Verbesserung unserer Kaderarbeit ermöglichen.

WAS SIND KADER?

Die kommunistische Partei, der organisierte Vortrupp der Arbeiterklasse, vereinigt in sich die besten Elemente der Arbeiterklasse. Sie ist die führende Organisation der Klasse, in ihr sind die führenden Vertreter der Klasse zusammengeschlossen. Insbesondere die leitenden Mitglieder der Partei heben sich gegenüber der Masse der Arbeiter in verschiedener Hinsicht hervor:

1. Die Kader kennzeichnen sich durch ein besonderes hohes politisches und ideologisches Niveau, sie kennen die Grundzüge des wissenschaftlichen Sozialismus und sind in der Lage, sie prinzipienfest auf die verschiedenen Fragen und Situationen anzuwenden. Die Kader der kommunistischen Partei begreifen nicht nur die nächsten Ziele und Tagesaufgaben des revolutionären Kampfes, sondern erkennen auch die langfristigen politischen Ziele der Klasse. Sie betrachten die Verhältnisse immer vom wissenschaftlichen Standpunkt aus. In der Anwendung und Durchsetzung der politischen Linie kennzeichnet sie eine unversöhnliche Haltung gegenüber allen Abweichungen vom Marxismus-Leninismus.

2. Die Kader verfügen über eine hohe Selbständigkeit in der Arbeit, d.h. sie können die allgemeinen Grundsätze der Partei auf die wechselnden Situationen und Aufgaben korrekt anwenden. Dabei scheuen sie nicht die Verantwortung für die ihnen gestellten Aufgaben. Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zeichnen sie sich schließlich durch ein großes Maß an Initiative und Ideenreichtum aus.

3. Die Kader kennzeichnet eine enge Verbundenheit mit den Massen und Vertrautheit mit ihren Denk- und Lebensgewohnheiten aus, wobei sie neben dem der Arbeiterklasse auch das Lebensmilieu anderer Klassen und Schichten kennen müssen. Ihre Verbundenheit mit der Arbeiterklasse drückt sich in der Anerkennung aus, die sie bei Teilen oder der gesamten Arbeiterklasse genießen. "Die Autorität der Führer unserer Parteiorganisationen muß vor allem darauf begründet sein, daß die Masse in ihnen ihre Anführer erblickt, daß sie sich aus ihrer eigenen Erfahrung von ihrer Fähigkeit, Führer zu sein, von ihrer Entschlossenheit und ihrem Opfermut im Kampf überzeugt" (Dimitroff).

4. Den Kadern ist die vollkommene Hingabe an die Sache der Arbeiterklasse zu eigen. Von ihnen wird ein hohes Maß an persönlicher Opferbreitschaft verlangt; sie setzen die revolutionäre Arbeit und die Interessen der Klasse vor ihr persönliches Wohlergehen. Die Kader sind der Partei der Arbeiterklasse in jeder Situation treu ergeben.

Durch diese Vorzüge zeichnen sich die Kader der kommunistischen Partei vor der Masse der Arbeiter und den neuen und noch ungefetsigten Parteimitgliedern aus (vgl. dazu auch Dimitroff, Über die Kader; Ausgewählte Schriften II, S.652).

WOHER KOMMEN DIE KADER?

Das zentrale Kettenglied bei der Beantwortung der Frage, aus welchen Schichten und Teilen der Arbeiterklasse die meisten und die besten Kader der Partei hervorgehen können, müssen wir in der Entwicklung des kapitalistischen Systems und seinen Auswirkungen auf die Arbeiterklasse suchen. Seit der Entwicklung des Imperialismus zur allgemeinen Form des Kapitalismus in den kapitalistischen Ländern hat der Reformismus und der Revisionismus eine reale materielle Basis in Teilen der Arbeiterklasse, der Arbeiteraristokratie, die mit Hilfe der imperialistischen Extraprofite bestochen wird (1). Aus ihr heraus wächst n o t w e n d i g in allen Ländern die Arbeiterbürokratie, die fest auf die Seite des Monopolkapitals übergeht (2). Gleichzeitig schreitet die Verelendung der breiten Massen der Arbeiterklasse ständig voran, und immer neue Massen werden proletarisiert.

Diese Tatsachen bedeuten zugleich eine Verschiebung der"natürlichen Basis" des Kommunismus, der revolutionären Kampfparteien der Arbeiterklasse.

So schrieb Lenin noch 1899, also vor dem weltweiten Zusammenbruch der II. Internationale, vor dem Übergang des alten Kapitalismus zu seiner höchsten Stufe in a l l e n Ländern des Westens: "Die Geschichte der Arbeiterbewegung aller Länder zeigt, daß die Ideen des Sozialismus am früheren und am leichtesten von den am besten gestellten Arbeiterschichten aufgenommen werden. Aus ihrer Mitte hauptsächlich stammen jene führenden Arbeiter, die jede Arbeiterbewegung hervorbringt, Arbeiter, die es verstehen, das volle Vertrauen der Arbeitermassen zu gewinnen. ...
Der zahlenmäßig kleinen Schicht der führenden Arbeiter folgt die breite Schicht der mittleren Arbeiter. Auch diese Arbeiter streben leidenschaftlich zum Sozialismus... und unterscheiden sich von der vorhergehenden Schicht nur dadurch, daß sie keine völlig selbständigen Führer der sozialdemokratischen Arbeiterbewegung werden können. ..." (Lenin, Gesammelte Werke 4, S.275 ff.).

---

(1): "Dadurch, daß die Kapitalisten eines Industriezweigs unter vielen anderen oder eines Landes unter vielen anderen usw. hohe Monopolprofite herausschlagen, bekommen sie ökonomisch die Möglichkeit, einzelne Schichten der Arbeiter, vorübergehend sogar eine ziemlich bedeutende Minderheit der Arbeiter zu bestechen und sie auf die Seite der Bourgeoisie des betreffenden Industriezweiges oder der betreffenden Nationen gegen alle übrigen hinüberzuziehen. Diese Tendenz wird durch den verschärften Antagonismus zwischen den imperialistischen Nationen wegen der Aufteilung der Welt noch verstärkt. So entsteht der Zusammenhang von Imperialismus und Opportunismus..."(Lenin, der Imperialismus als höchstes Stadium des Kapitalismus, S. 134).
(2):"In der Periode der allgemeinen Krise des Kapitalismus

Dagegen schrieb Lenin im Jahre 1916, als der Verrrat der Parteien der II. Internationale offenbar geworden war und die imperialistischen Länder in ihrem Krieg um die Neuaufteilung der Welt standen:
"... daß die O p p o r t u n i s t e n objektiv jenen Teil der Kleinbourgeoisie und gewisser Schichten der Arbeiterklasse darstellen, die mittels des imperialistischen Extraprofits bestochen werden und in Kettenhunde des Imperialismus, in Verderber der Arbeiterbewegung verwandelt worden ist".

---

und insbesondere nach deren Vertiefung als Folge des zweiten Weltkriegs stützen sich die Rechtssozialisten neben der Arbeiteraristorkatie immer mehr auch auf die Arbeiterbürokratie.

Unter Arbeiterbürokratie verstehen wir die Zehntausende von Menschen, hauptsächlich ehemalige qqualifizierte Arbeiter, die bezahlte Beamten der Gewerkschaft , des Staates, der Städte und der nationalisierten Betriebe geworden sind. Diese Kategorie führt eine gesicherte Beamtenexistenz. Sie unterscheiden sich dadurch von den Arbeitern, daß sie keine körperliche Arbeit zu verrichten brauchen und daß ihr Lebensstandard viel höher ist als der Lebensstandard der gewöhnlichen Arbeiter; sie haben nicht die Arbeitslosigkeit - diese Geißel der Arbeiterklasse - zu befürchten; sie leben wie die bürgerlichen Beamten und sind durch eine tiefe Kluft von den einfachen Arbeitern getrennt. Zur Arbeiterbürokratie gehören: der Apparat der sozialdemokratischen Partei, Parlamentsabgeordnete, Sekretäre, Redakteure , Verlangsangestellte usw;
der Gewerkschaftsapparat mit seinen Sekretären, Instrukteuren, Kassierern und Registratoren usw.;
der Genossenschaftsapparat mit seinen Direktoren, Buchhaltern, Einkäufern und Verkäufern usw.;
der Apparat der Krankenkassen;
der Apparat der kommunalen Bürokratie in jenen Städten, in denen Reformisten in der Verwaltung sitzen.
Dort schließlich, wo die rechtssozialistischen Parteien an der Spitze der Regierung stehen oder mit bürgerlichen Parteien eine Koalition bilden, besteht die Bürokratie aus Ministern, stellvertretenden Ministern, Beamten des Verwaltungsapparates, der staatlichen und nationalisierten Unternehmen usw.

Dieses Heer der Arbeiterbürokratie besitzt große Macht über das Proletariat, da von ihm die Entscheidung über viele für das tägliche Leben von Millionen von Arbeitern wichtige Fragen abhängt".
(Varga, Grundfragen der Ökonomie und Politik des Imperialismus, S.566)

Und in der Polemik gegen Vertreter des Opportunismus:
"'Es wäre um die Sache der revolutionären Sozialdemokratie sehr schlecht, ja hoffnungslos bestellt, wenn sich von ihr die in der geistigen Entwicklung der Intelligenz am nächsten stehenden und qualifiziertesten Gruppen der Arbeiter fatalerweise abwendeten und zum Opportunismus übergingen...' - Mit Hilfe des einfältigen Wörtchens 'fatalerweise' und einer 'kleinen Schiebung' wird die T a t s a c h e umgangen, daß g e w i s s e Schichten der Arbeiter zum Opportunismus und zur imperialistischen Bourgeoisie ü b e r g e g a n g e n s i n d !"

"Von der 'bürgerlichen Arbeiterpartei' der a l t e n Trade-Unions, von der privilegierten Minderheit, unterscheidet Engels die 'u n t e r s t e Masse', die tatsächliche Mehrheit und an sie, die von der 'bürgerlichen Ehrbarkeit ' n i c h t angesteckt ist, appelliert er. Das ist das Wesen der marxistischen Taktik!"

"Wir können nicht - und niemand kann- genau ausrechnen, welcher Teil des Proletariats den Sozialchauvinisten folgt und folgen wird. Das wird erst der Kampf zeigen, das wird endgültig nur die sozialistische Revolution entscheiden. ... Und es ist daher unsere Pflicht, wenn wir Sozialisten bleiben wollen, t i e f e r , zu den u n t e r s t e n , zu den wirklichen Massen zu gehen: darin liegt die ganze Bedeutung des Kampfes gegen den Opportunismus und der ganze Inhalt dieses Kampfes" (Lenin, Gesammelte Werke 23, S. 102 ff.).

Und Genosse Stalin schließlich gab uns eine geradezu klassische Antwort auf die Frage nach der hauptsächlichen Stütze des Kommunismus in der Arbeiterklasse:
"Ich glaube, man könnte das Proletariat als Klasse in drei Schichten unterteilen:
Die erste Schicht ist die Hauptmasse des Proletariats, sein Kern, sein ständiger Teil, jene Masse 'reinblütiger' Proletarier, die bereits seit langem die Verbindung mit der Kapitalistenklasse abgebrochen hat. Dieses Schicht des Proletariats ist die zuverlässigste Stütze des Marxismus.
Die zweite Schicht sind diejenigen, die erst kürzlich aus nicht-proletarischen Klassen, aus der Bauernschaft, aus den Reihen der Kleinbürger, aus der Intelligenz hervorgegangen sind. Es sind Leute, die aus anderen Klasse kommen, erst unlängst zum Proletariat gestoßen sind und ihre Gebräuche, ihre Gewohnheiten,ihre Schwankungen und ihre Unschlüssigkeit in die Arbeiterklasse hineintragen. Diese Schicht bildet den günstigsten Boden für alle möglichen anarchistischen, halbanarchistischen und 'ultralinken' Gruppierungen.
Die dritte Schicht schließlich ist die Arbeiteraristokratie, die Oberschicht der Arbeiterklasse, der materiell am besten gestellte Teil des Proletariats, der bestrebt ist, Kompromisse mit der Bourgeoisie,zu schließen, und bei dem Stimmungen dominieren, sich den Mächtigen der Welt anzupassen, es 'zu etwas zu bringen'. Diese Schicht bildet den günstigsten Boden für die offenen Reformisten und Opportunisten" (Stalin, Ges.Werke 9, S.9, 1926).

Nun, Genossen, ich denke, klarer als die Führer des russischen Proletariats, Lenin und Stalin, kann man es nicht mehr ausdrücken. Sie weisen uns klar den Weg zur "Hauptmasse des Proletariats" als die "zuverlässigste Stütze des Marxismus", als auch unserer Kaderpolitik.

Damit grenzen wir uns einerseits gegen diejenigen Organisationen ab, die ihr Heil bei deklassierten Kleinbürgern, etwa der sogenannten "wissenschaftlichen Intelligenz" suchen und damit nur ihre eigene Klassenherkunft und Ideologie verraten. Wir erinnern uns, um ein Beispiel zu nennen, bestimmt noch alle an die fortschrittlichsten Intellektuellen der "2.-Juni-Bewegung" (die Studentenbewegung), die uns im letzten Jahr die Gruppe "Roter Morgen" als die Träger des wissenschaftlichen Sozialismus in die Arbeiterklasse verkaufen wollte.

Damit grenzen wir uns andererseits gegen diejenigen Organisationen ab, die sich hauptsächlich auf die Arbeiteraristokratie, zumeist Funktionsträger in den Gewerkschaften, stützen. Die Trotzkisten aller Schattierungen brauche ich hier wohl kaum zu erwähnen. Aber auch bei der D"K"P zum Beispiel gibt es starke Tendenzen, sich immer mehr auf solche Menschen zu stützen. Diejenigen unserer Betriebsgruppen, die in Betrieben arbeiten, wo auch die D"K"P vertreten ist, wissen, daß die führenden Betriebsarbeiter der D"K"P immer zuerst in den Betriebsräten zu finden sind. Und nicht zufällig hat der D"K"P-PArteivorstand für die Betriebsrätewahlen 1972 auch schon die Losung "Jeder Betriebsarbeiter ein Betriebsrat oder Vertrauensmanne" ausgegeben. Ihr seht, Genossen, daß jede politische Organisation eben ihre soziale Basis hat...

Ich muß aber auch sagen, daß wir in unserer Partei in der letzten Zeit ebenfalls eine rechte Tendenz, eine Tendenz, sich in der Rekrutierung der Betriebsgruppen zu weit auf die soziale Oberschicht der Arbeiterklasse zu stützen, feststellen mußten. Nun, das ist eine sehr geringe Tendenz, und sie besteht gewiß allein aus dem Grund der bisherigen mangelhaften Diskussion über die Frage "Woher kommen die Kader?". Weil wir aber einerseits auch schon solche falschen Tendenzen im Ansatz bekämpfen müssen, und weil andererseits die Gefahr der rechten Abweichung in dieser Frage heute allgemein größer für die marxistisch-leninistische Bewegung in der Bundesrepublik ist als die der "linken", meine ich, daß wir uns in der Diskussion der Frage auf das Problem der Arbeiteraristokratie konzentrieren sollten.

In Zeiten der relativen Stabilisierung verbreitert sich in den kapitalistischen Hauptländern die soziale Basis des Reformismus, der bürgerlichen Arbeiterbewegung, in der Arbeiterklasse entscheidend. Sie wuchert ganz besonders aus, wenn - wie in Westdeutschland - der Bourgeoisie es gelingt, die kommunistische Partei als Führerin der Arbeiterklasse auszuschalten oder entscheidend zu schwächen. Dadurch werden auch die Führer der ökonomischen Kämpfe ideologisch und politisch einer klaren Perspektive beraubt, ja, es gelingt

der Bourgeoisie, durch die gekauften Arbeiterbürokraten die unteren Ebenen der Gewerkschaftsorganisationen noch stärker mit Arbeiteraristokraten zu durchsetzen, die klassenbewußten Elemente aus der Führung der gewerkschaftlichen und betrieblichen Vertretungskörperschaften der Arbeiterklasse zu vertreiben.

Verschärft sich die allgemeine Krise des Kapitalismus, geht die relative Stabilisierung zuende, dann steigert die Bourgeoisie ihre Angriffe auf die Arbeiterklasse: zunehmende Verelendung, Verdünnung der Bestechungsmöglichkeiten, Vergrößerung und Zurüstung des staatlichen und betrieblichen militärischen Apparats. Es kommt zu einer Entwicklung in der "bürgerlichen Arbeiterbewegung", in der Teile immer stärker ins Lager des Monopolkapitals übergehen, allen voran die Arbeiterbürokratie, die ganz in imperialistisches und sozialfaschistisches Fahrwasser gerät, während andere Teile der ideologisch vom Reformismus beherrschten Arbeiteraristokratie und Arbeiter-"Vertreter" sich revolutionieren und tatsächlich zur Hauptamsse der stärker kämpfenden Arbeiterklasse zurückstreben.

Aber eine solche Situation ist in sich äußerst widersprüchlich; vermittels raffinierter "linker" Demagogen vermag es die Bourgeoisie immer wieder, die ideologisch entwaffneten ehrlichen Reformisten vor ihren Karren zu spannen. Solche Führer der Arbeiterklasse können zwar in einzelnen Kämpfen durchaus aktiv und organisierend hervortreten, aber sie neigen dazu, die Arbeitermasse vor politischen Schritten zurückzuhalten, ihre Kampfformen in legalistische Bahnen zurückzuzerren und so "ehrlich" für die Spaltung der Kampffront zu sorgen.

Ein Genosse berichtete mir einmal von einem Betriebsrat, der in seinem Betrieb schon seit Jahr und Tag unermüdlich Gewerkschaftsarbeit mache, aber von Politik nichts wissen wollte. Er arbeite zwar mit allen möglichen politischen Parteien und Gruppen zusammen - auch mit uns - betone allerdings immer, daß sei lediglich auf rein gewerkschaftlicher Basis.

Genossen, das sind in Wirklichkeit die Werkzeuge der Führer des Reformismus, die auch von den Kapitalisten geduldet werden, weil sie die Arbeiterklasse zwar in Bewegung, aber eben in rein sozialdemokratischer, in rein reformistischer Bewegung halten. Es sind diejenigen, die die Arbeiterklasse in den Nachtrab führen.

Mit der Verschärfung der allgemeinen Krise des Kapitalismus ist die Hauptmasse der Arbeiter, die in der relativen Stabilisierung noch den Losungen der reformistischen Führer folgte, von einschneidenden sozialen und politischen Angriffen bedroht. Sie besitzt, insbesondere, wenn es keine wirklich revolutionäre Kommunistische Partei gibt, keinen Sprecher, keine Organisation, keine Führung. Dennoch ist sie es, die in den anschwellenden Kämpfen die eigentliche vorwärtsdrängende Kraft ist. Zunächst läßt sie sich noch

durch "linke" Demagogen und ehrliche Reformisten "führen", verläßt sich auf ihre "Schulung", ihre Beredsamkeit, ihr "Verhandlungsgeschick". Aber die Erfahrung lehrt sie, daß sie damit verloren ist. Aus ihrer Mitte treten n e u e Führer hervor, die sich durch ideologische Unsicherheit und praktische Unerfahrenheit auszeichnen mögen, die aber die wirklich vorwärtstreibenden Elemente in der Hauptmasse der Arbeiter sind.

Jetzt können wir sehen, was die Aufgabe der kommunistischen Partei ist: sie muß der Stimmung und dem Interesse der nicht bestochenen und nicht bestechlichen Hauptamssen der Arbeiterpolitischen Ausdruck verleihen und auf die Bewegung dieser Hauptmasse Einfluß nehmen. Zugleich muß sie sich an die Spitze der Widersprüche gegen die "linken" Demagogen setzen. Die ehrlichen Reformisten treiben die Bewegung nicht voran; ausgehend von dem Wunsch nach Einheit der Arbeiterklasse muß man sie im Laufe des Kampfes mitreißen.

Die Partei muß sich darum bemühen, die lernbegierigsten Kollegen zu gewinnen, sie politisch und ideologisch zu schulen und sie organisatorisch und praktisch anleiten und unterstützen. Zugleich muß sie sich in ihrer Massenagitprop an die Hauptamsse der unzufriedenen Arbeiter wenden, darf sich auf keinen Fall darauf einlassen, die sich neuerdings regenden und auf den ersten Blick vielleicht "bewußteren" Proteste degradierter Arbeiteraristokraten u.ä. für die Spitze der Bewegung zu halten. Sie muß vielmehr geduldig daran gehen, die bei diesen Kollegen auftretenden Sonderinteressen in den Zusammenhang des Kampfes der ganzen Klasse zu rücken. Sie muß diese Elemente erziehen. Sie darf, mit einem Wort, nicht unmittelbar an diesen Elementen anknüpfen und vorzugsweise sie als ihr hauptsächliches Rekrutierungsfeld betrachten.

In einem Bericht des Landeskomitees Hessen der KPD/ML heißt es:
"Wenn wir den Kaderbestand der Partei durchgehen, dann müssem wir feststellen, daß im LV-Hessen Werktätige aus den oberen Schichten des Proletariats überwiegen (Laboranten u.ä.). Diese Kaderstruktur bewirkt ... gewisse 'aristokratische' Tendenzen, bewirkt rechte und opportunistische Abweichungen vor allem in der Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit. Daher muß sich die Partei in ihrer Kontaktarbeit, in ihrer gesamten Kaderpolitik stärker auf die unteren Schichten der Arbeiterklasse in den Großbetrieben ausrichten, auf diejenigen, die tatsächlich nichts zu verlieren haben als ihre Ketten".
Die hessischen Genossen haben anhand der Praxis ihrer eigenen Parteiorganisationen gemerkt, wie sich das Gift des Sozialdemokratismus, wie sich die Korrumpierung durch höhere Löhne, eben die Erfüllung von Sonderinteressen, auch noch auf diejenigen auswirkt, die theoretisch dem Kapitalismus bereits abgeschworen haben. Aber ihr Sein - was nach Marx das Bewußtsein bestimmt - war eben ein arbeiteraristokratisches Sein, und seine Folgen lassen sich nur schwer ab-

schütteln.

Deshalb muß der Aufschwung der Arbeiterklasse nach der relativen Stabilisierung unter der aktiven Arbeit der kommunistischen Partei zur Heranbildung einer neuen Generation von Führern der Arbeiterklasse führen, die aus der Hauptmasse der Arbeiterklasse kommen und nur durch die Arbeit der kommunistischen Partei auch zu politischen Führern der Klasse werden können.

Aus welchen Positionen in der sozialen Schichtung und in der beruflichen und produktionsmäßigen Skala setzt sich diese Hauptmasse zusammen, was hat es mit den bishrigen V-Leuten auf sich, mit den Betriebsräten usw.?

Man kann sagen: Es sind nicht die, die nach den obersten Lohngruppen bezahlt werden, die in den regelmäßigen Genuß von Extravergünstigungen und Extravergütungen kommen, die, mit einem Wort, gegenüber der Hauptmasse der Arbeiterschaft verschiedene Vorteile in der Entlohnung und in ihren Arbeitsbedingungen genießen. Zu diesen materiellen Vorteilen kommen in vielen Fällen politische Privilegien hinzu, Posten in den kommunalen Verwaltungen, im Stadtrat oder gar im Parlament. Ich denke, wir kennen alle genügend Betriebsräte etwa , die solche Posten ihr eigen nennen.

Es ist eine Tatsache, Genossen, daß wir diese Bedingungen bei einem großen Teil der heutigen Betriebsräte und auch gewerkschaftlichen Vertrauensleute vorfinden. Es ist ja gerade das Wesen der Arbeiteraristokratie, daß sie aus durch Privilegien - etwa freigestellte Betriebsratsposten - - gekauften sogenannten "Arbeitervertretern" besteht. Und wir müssen sehen, daß die Sozialdemokratie über ihre wichtigste Stütze, die Gewerkschaften, noch immer den entscheidenden Teil der Arbeiter"vertretungen" in den Betrieben stellt.

Natürlich werden im Zuge der Verschärfung der allgemeinen Krise des Kapitalismus auch immer mehr Angehörige dieser sozialen Oberschicht in die Hauptmasse des Proletariats zurückgeschleudert. Aber dann steht die Sache anders, dann haben diese Arbeiter die Krisenhaftigkeit des Kapitalismus am eigenen Leibe verspürt und können sich ebenso revolutionieren wie die Hauptmasse des Proletariats es tut.

Jetzt jedoch steht die Sache so, daß wir die Frage entscheiden müssen, ob wir uns vor allem auf diejenigen stützen sollen, die heute zum Kreis dieser A beiter"vertreter" gehören, die heute hauptsächlich noch die Vertretungskörperschaften besetzt halten. Und diese Frage,so meine ich, müssen wir klar verneinen.

An dieser Stelle fällt mir das Beispiel einer Betriebsgruppe des Landesverbandes Nordrhein-Westfalen ein.

Sie zählte im letzten Herbst noch einen Genossen als Mitglied, der freigestellter Betriebsrat ist. Ich sage "zählte' weil dieser Genosse mittlerweilen nicht mehr mitarbeitet, gelegentlich lediglich noch Informationen gibt. Als näm-

lich die Existenz der Betriebsgruppe nach einigen Bespitzelungsversuchen und einigen Mißerfolgen gefährdet war, da wurde dem Genossen der Boden zu heiß und die Arbeit zu schwer und er zog sich zurück. Inzwischen fährt er in seiner freien Zeit noch Taxi, und es wird auch vermutet, daß er immer noch Mitglied der Sozialdemokratischen Partei ist. - Man sieht, Genossen: Dieser Betriebsrat hat offensichtlich mehr zu verlieren als seine Ketten!

Es sind in der Regel Arbeiter der mittleren und unteren Ränge, die weder durch einen Aufpasserposten, noch durch Extraprofite bestochen worden sind, die den Wert ihrer produktiven Arbeit kennen und sich durch nichts aus der sozialen und wirtschaftlichen Masse der Arbeiter herausheben. Es sind vielleicht auch V-Leute und Betriebsräte dabei, aber vor allem solche, die bislang im Betriebsrat nichts zu melden hatten, die man abkanzelte, die keine Chance hatten, als V-Leute in der Gewerkschaft ein Pöstchen zu bekommen. Es sind nicht die bekannten "Wortführer" des V-Leute-Körpers und des Betriebsrats. Es wäre falsch und verhängnisvoll, angesichts der politischen und ideologischen Tradition des Sozialdemokratismus und des Revisionismus in den gewerkschaftlichen und betrieblichen Vertretungskörperschaften die wichtigsten Stützen zu suchen.

Ich möchte an dieser Stelle auf eine äußerst interessante Untersuchung Walter Ulbrichts über die Ortsverwaltungswahlen im Deutschen Metallarbeiterverband Essen aus dem Jahre 1928 hinweisen (Ulbricht, Zur Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung, Bd. I, S. 317 ff.). Ulbricht weist hier anhand von Statistiken nach, daß sich die Gewerkschaften immer mehr auf die sozial am besten gestellten Schichten der Arbeiterklasse stützen.

"... die Gewerkschaften (werden) immer mehr zu einer Organisation der qualifizierten Arbeiter und der Riß zwischen den höher entlohnten und den niederiger entlohnten Arbeiter (wird immer größer). Ebenso wie die Unternehmer im Interesse der erfoglreichen Durchführung ihrer imperialistischen Politik die Lohnspanne vergrößern und einen Teil der Arbeiterklasse korrumpieren, um so die Arbeiterklasse zu differenzieren und zu spalten, so konzentrieren sich auch die Gewerkschaften (und damit die Sozialdemokratie, d. Red.) immer mehr und mehr auf die Gewinnung der höher entlohnten Arbeiter. Diese soziale Schichtung in den Gewerkschaftsorganisationen, diese Beschränkung auf die Organisierung der höher entlohnten Arbeiter begünstigt die Durchführung der reformistischen Politik und die Ausschaltung oppositioneller Elemente".

Walter Ulbricht zieht neben anderen folgende wichtige Lehren aus den Ortsverwaltungswahlen:
1. müssen sich die kommunistischen Betriebsgruppen stärker auf die Hauptmasse der Arbeiter stützen und "die Interessen der niedrig bezahlten Arbeiter ... vertreten"; 2. müssen sie den "Kampf für die Tagesinteressen der Arbeiter als einen Teil des (politischen - d. Red.) Klassenkampfes

führen", denn sonst sehen die Arbeiter "nicht den Unterschied zwischen der Lohnpolitik der Reformisten und der revolutionären Gewerkschaftsopposition".

Die kommunistische Partei muß erkennen, daß sie die Pflicht hat, eine neue Generation von Arbeiterführern heranzubilden, d.h. die in den Massenkämpfen am aktivsten vorwärtsdrängenden Elemente mit der Ideologie des Marxismus-Leninismus und der Politik der Partei zu wappnen.

Auf dieses "aktive Vorwärtsdrängen", Genossen, laßt mich noch einmal anhand des Beispiels der eben genannten Betriebsgruppe eingehen: In der Betriebsgruppe selbst arbeiten neben anderen auch noch ein nicht-freigestellter Betriebsrat und ein Jugendvertreter, zugleich V-Mann, mit. Wenn man die Genossen kennt, so muß man ohne Zweifel ihr Verständnis für die politische Linie der Partei, auch in der Frage der Sozialdemokratie, sehen, man muß ihre Fähigkeit, gute und agitatorische Artikel für die Betriebszeitung zu schreiben, anerkennen; aber dennoch hat man den Eindruck, daß diesen Genossen - nun, wir würden sagen, der richtige "Zunder" fehlt, ihre Einsichten und Fähigkeiten auch tatkräftig in der Praxis, vor allem im Betrieb, umzusetzen. In der Tat neigen diese Genossen im Betrieb dazu, über die von ihren Funktionen gebotene Vorsicht hinaus, sehr zurückhaltend zu sein, nicht das Gespräch mit den murrenden Kollegen zu suchen, sondern eher die alte reformistische Taktik der "Mauschelei" in ihren Gremien zu verfolgen.

Ich betone, daß diese Genossen lediglich dazu neigen; und es ist eine Frage der Erziehung und Kontrolle von der Betriebsgruppe aus, daß diese Neigungen ausgemerzt werden, was ohne Zweifel möglich ist. Aber darüberhinaus kommt es doch für die kommunistische Partei, wie wir gesehen haben, jetzt darauf an, die Führer hervorzubringen, die in der Lage sind, die Masse ihrer Kollegen mitzureißen, die geeignet sind, daß Feuer der aufflammenden Klassenkämpfe weiter zu schüren.

Und nicht zuletzt, Genossen, müssen wir bedenken, daß wir die kommunistische Partei noch immer aufbauen und festigen müssen, und oft genug beklagen wir uns über "lasche" Funktionäre, die es nicht verstehen, Motor einer Parteiorganisation zu sein, die Genossen und die Massen immer wieder anzuspornen beim Kampf um die starke bolschewistische Partei. Und hier zeigen uns die Erfahrungen vieler Betriebsgruppen, daß gerade solche Genossen wie in dem Beispiel geschildert, nicht diejenigen sind, die eine grosse Aktivität entfalten, daß wir bei diesen Genossen, die objektiv noch der Arbeiteraristokratie angehören, immer wieder die Tatsache vorfinden, daß sie zwar unsere Linie intellektuell sehr rasch einsehen, daß ihnen aber der rechte Klassenhaß, wie ich es einmal ausdrücken will, fehlt, der sie zur unermüdlichen praktischen Organisierung des Proletariats gegen seine Ausbeuter und Peiniger treibt.

Genossen, auch wenn es uns schwerfällt, wir müssen offen erkennen, daß die meisten der aus den höheren Schichten

der Arbeiterklasse kommenden Kollegen, die jetzt bei uns mitarbeiten und oft Funktionen in Betriebsrat und V-Leute-Körper haben, das Tempo der Entwicklung unserer Partei auf die Etappe der Massenaktionen hin objektiv drosseln, denn die jahrelange Erziehung im Geiste des Sozialdemokratismus und Reformismus, im Geiste des Stillhaltens und Bestechens macht sich auch bei einer nun kommunistischen Gesinnung noch immer praktisch bemerkbar.

Allerdings, das betone ich noch einmal, hat die kommunistische Partei die Pflicht, solche Elemente, wenn sie einmal zu uns gestoßen sind, geduldig umzuerziehen. Diese Genossen bleiben zwar noch lange in reformistischen Ideen und der "bürgerlichen Ehrbarkeit" befangen, aber gleichwohl drängen sie darauf, etwas zu tun, und an dieser Stelle setzt unsere Erziehung ein.

Aber, Genossen, diese Arbeiter dürfen niemals zum hauptsächlichen Objekt unserer Werbe- und Sympathisantenarbeit werden, sie dürfen nicht den größeren Teil unserer Betriebsgruppen ausmachen, denn wer, so frage ich, will sie dann noch erziehen? Sind es doch gerade die "reinblütigen Proletarier" der Hauptmasse des Proletariats, wie Stalin sagte, die auch diese Arbeiter erziehen und mitreißen! Nein, diese Kollegen können nur unsere nächste Stütze sein. Wer aus Unerfahrenheit oder aus Unsicherheit auf ihre große "Erfahrung", auf ihr verbal geäußertes "hohes Bewußtseint" baut und sich der Theorie und Praxis solcher ehrlichen Reformisten anpaßt, der drückt sich um die Verantwortung als Kommunist, der gerät unweigerlich in den politischen und praktischen Nachtrab hinter der Bewegung der Hauptmasse des Proletariats.

Laßt mich zum Thema der aus der Arbeiteraristokratie, direkt aus der sozialdemokratischen Schule des Klassenfriedens kommenden Genossen, noch ein weiteres Beispiel anführen:
Es dreht sich um einen Arbeitergenossen, der die Genossen der betreffenden Betriebsgruppe von Anfang an durch seine reichhaltigen Kenntnisse des Marxismus-Leninismus verblüffte; er berichtete, daß er als Junggeselle seit Jahren seine freie Zeit mit dem Studium der Politik und des Kommunismus verbringe. Nun, Genossen, der Kollegen wurde natürlich mit offenen Armen aufgenommen, und das betreffende Landeskomitees richtete sich bereits darauf ein, daß der Genosse bald eine leitene Funktion im Landesverband erhielte. Aber weit gefehlt! Es stellte sich sehr rasch heraus, daß der Genosse zwar große theoretische Kenntnisse besaß und gute Betriebszeitungsartikel schrieb, aber ansonsten nicht über seine Einsichten hinauskam, kein bißchen Agitation und Propaganda im Betrieb machte und trotz vielfältiger Möglichkeiten keinen einzigen Schritt zur Vergrößerung der Betriebsgruppe unternahm. Genossen, dieser Kollege gehörte zu den bestbezahlten Arbeitern seiner Firma; nachdem er sich aus der Betriebsgruppe zurückgezogen hatte, sagte er einem Genossen auch: "Was denn, laß doch die Preise steigen, ich kommen mit meinen Geld immer rum!"

Fassen wir zusammen: Je mehr sich die wirtschaftliche und soziale Krise des Kapitalismus zuspitzt, je mehr Massen des Proletariats nicht aus theoretischem "Verständnis" für unsere Worte, sondern aus der praktischen Aussichtslosigkeit ihrer Lage nach einer neuen Orientierung suchen, je konsequenter müssen wir uns auf die breiten und unteren Massen der Arbeiterklasse ausrichten, müssen die schwierige Aufgabe auf uns nehmen, aus ihren Reihen neue Führer der Klasse zu gewinnen, müssen unseren ganzen Arbe tsstil darauf einstellen und das ideologische und politische Niveau dieser Menschen heben und das Niveau der breiten Massen heben. Wir dürfen nicht anknüpfen an die in der Zeit der Ruhe und in sicheren Positionen durch den Sozialdemokratismus geschaffene "Arbeiterintelligenz", nicht sie ist unsere wichtigste Kaderreserve!! -

Ich beende diesen Abschnitt mit einer etwas hitzigen Stellungnahme eines unerer Betriebsarbeiter beim Bochumer Verein (Krupp), indem er abschließend den Vorschlag macht, den Begriff "Arbeiterführer" aus unserem Wortschatz zu streichen. Ich denke, der Genosse zieht die richtigen Schlußfolgerungen aus seinen Beobachtungen im Betrieb und wir sollten uns um der Klarheit willen seinem Vorschlag anschließen:

"Mit den 'Arbeiterführern' ist es trotz einer gewissen Abgrenzung gegen die Ezristen (die Arbeiterführer sind nicht die 'halbfertigen Parteikader, die in der Weltgeschichte herumschwirren und nur auf die KPD/ML warten') vollkommener Humbug.
Verdammt noch mal. Es geht insgesamt darum, die Massen der Arbeiter für die KPD/ML zu gewinnen.
Nun braucht die Partei proletarische Kader. Aus welchen Schichten rekrutieren sich diese?
Nun, darüber geht der Streit. Der entsprechende Abschnitt aus dem Rechenschaftsbericht (der Landesleitung NRW) ist gestrichen. (1)

---

(1): Im Rechenschaftsbericht hieß es:
"Nehmen wir die wichtigste Stütze der Partei, die fortgeschrittensten Kräfte des Industrieproletariats, die Führer der Massenkämpfe.
Das sind die Kollegen, meistens Facharbeiter, die eine reiche Erfahrung der Ausbeutung und Unterdrückung haben, die an verschiedenen Kämpfen der Arbeiterklasse teilgenommen haben, die Autorität und Vertrauen bei ihren Kollegen genießen, deren Wort bei den Kollegen zählt. Häufig durchschauen sie die Verrätereien der SPD und Gewerkschaftsführer, häufig sind sie Mitglieder der SPD, doch lustlos und mit vielen Vorbehalten. ...
Die revolutionären Elemente der unteren Ebenen der Gewerkschaft; sie sind Vertrauensleute und Betriebsräte (teilweise), setzen sich beständig für die Interessen der Kollegen ein, führen einen ständigen Kleinkrieg gegen die rechten

Klar ist: aus den klassenbewußten Arbeitern!
Genauer?
Genauer: Aus jener Schicht der noch unverbildeten, klassenbewußten Arbeitern, welche lernfähig und -bereit ist. Aus den Arbeitern, die zweitens gewisses Führungstalent besitzen.
Sind dies Arbeiterführer? - Nein. (Zum ideologischen Gehalt des Wortes vgl. man noch einmal "Was Tun" über den tradé-unionistischen und den politischen Arbeiterführer.) Nur zum geringen Teil sind dieses Arbeiter führende Arbeiter im Betrieb. Wäre das so, dann sähe es in den Betrieben wahrhaftig anders aus!
'Die Arbeiterführer' - das ist zum Beispiel der Schieber oder Vorarbeiter, der früher Vertrauensmann war. Das ist zum Beispiel der Arbeiter, der sich schriftlich ausdrücken kann usw. Leute, die durchweg bürgerlicher Ideologie ergeben, sind heute Arbeiterführer; deren Wort ist heute das entscheidende. Sonst wäre die Lage gewißt anders! - Natürlich ändert sie sich - Septemberstreiks 69 und 70 usw.

Aber wer trat hier hervor als führende Personen? War das unbedingt der Kreis, aus dem sich Parteikader rekrutieren? Nein! Die führenden Arbeiter der Streiks in letzter Zeit kennzeichnet nicht eine politische Gemeinsamkeit, sondern eine gewerkschaftliche. Hierunter sind politische Wirrköpfe, Sozialdemokraten, ja, der CDU zuneigende Kräfte, die nur eines gemeinsam haben, daß sie die Löhne für zu niedrig halten usw. usw. Die von mir gekennzeichnete Gruppe von Arbeitern, aus der sich Parteikader rekrutieren wer-

---

Gewerkschaftsführer in der Gewerkschaft, haben häufig selbst linke sozialdemokratische oder anarchosyndikalistische Vorstellungen. Sie erkennen meist nicht die Notwendigkeit und das Ziel des politischen Kampfes. Sie sind häufig Wortführer und Organisatoren bei Kampfaktionen. Teilweise sind es aktive DKP- oder SPD-Mitglieder oder auch parteilose. Manchmal sind sie lose "organisiert" in oppositionellen Fraktionen im Vertrauensleutekörper oder als parteilose Betriebsgruppen". Es werden jetzt noch genannt.: Der oppositionelle Flügel in der D"K"P, die nichtrevisionistischen Arbeiter aus der KPD, junge aktive Arbeiter und verbitterte unqualifizierte Arbeiter - d.h. die Genossen aus NRW zählten praktisch fast alle Reserven auf, die nur irgendwie für die KPD/ML in Frage kommen könnten.

Das aber bringt uns nicht weiter, denn wir müssen klar sagen, welche Teile der Arbeiterklasse am ehesten geeignet sind, die Kader der kommunistischen Partei zu stellen. Auf keinen Fall aber sind es die "Facharbeiter" und "revolutionären Elemente der unteren Ebenen der Gewerkschaft", wie sie im Zitat an erster Stelle genannt werden - das sind genau die zurückzerrenden reformistischen Arbeiter"vertreter", die selbst von den aktivsten Arbeitern aus der Hauptmasse des Proletariats mitgerissen werden müssen aus dem klassenfriedlichen Rahmen ihrer Denk- und Arbeitsweise.

den, die müssen zumeist per Ideologie und Organisation der Partei zu Führern der Arbeiter gemacht werden.
Das Gerede von den 'Arbeiterführern' führt die Kaderpolitik, die Werbearbeit und insbesondere die Genossen im Betrieb aufs falsche Gleis, auf ein trade-unionistisches Gleis. Es sollte künftig von den klassenbewußtesten bzw. fortschrittlichsten Arbeitern und nicht mehr von Arbeiterführern die Rede sein!"

Genossen, wir müssen unbedingt dafür sorgen, daß unsere Betriebsgruppen ebenfalls solche Stellungnahmen wie der Genosse R. aus Bochum verfassen. Wir sollten sofort eine Untersuchung einleiten, inwieweit unsere Betriebsgruppen bei ihrer Sympathisanten- und Aufnahmepolitik den hier dargelegten Grundsätzen entsprechen, und wir sollten in der Partei eine breite Diskussion über die Frage "Woher kommen die Kader?" entfachen.

Wir wissen, daß es in dieser Frage noch verschiedene Auffassungen gibt. So schreiben zum Beispiel die Westberliner Genossen in einem Rechenschaftsbericht: "Gerade diese Frage wird jedoch in der Agitation zur Tarifrunde brennend, wie stellen wir sonst die Kämpfe beeinflussen oder gar anleiten, wenn nicht einmal klar ist, ob die Arbeiterführer tatsächlich schon außerhalb des V-Leute-Körpers zu finden sind - bei uns ist das z.B. nicht so".
Die Genossen fordern hier völlig zu recht eine Diskussion und eine Klärung der Frage, und so laßt uns mit meinem Referat die Diskussion beginnen. (1)

Ich möchte betonen, Genossen, daß diese Frage, welche Arbeiter unsere Parteikader werden sollen, mit welchen Kräften der Arbeiterklasse wir die "Auffüllung der Partei mit neumobilisierten Parteiarbeitern im Verlaufe der proletarischen Bewegung" (Stalin) leisten sollen, jetzt, im Stadium der Entwicklung unserer Partei zur Arbeiterpartei, zu einer Existenzfrage der KPD/ML werden kann!
"Die soziale Lage der gewonnenen Arbeiter fällt mir immer mehr auf, wir haben damit wirlich ein objektives Moment in der Beurteilung der Genossen, was einem bisher nur als Erscheinung, nämlich entweder Trägheit oder voller Einsatz beschreibbar war", schreibt die Org-Leiterin des Landesverbandes Wasserkante.

---

(1): Ich möchte darauf hinweisen, daß diese Diskussion auch in unserem Jugendverband geführt werden muß. Von der Zentrale des KJVD wurde in der letzten Zeit bereits mehrfach darauf hingewiesen, daß sich die Jugendbetriebsgruppen viel stärker an die Jungarbeiter, an die breite Hauptmasse des Jungproletariats, richten müssen, und erst in zweiter Linie an die Lehrlinge (wobei hier der Stufenplan berücksichtigt werden muß). Wir sollten diese Diskussion in der Jugendorganisation tatkräftig unterstützen, denn nicht zuletzt wollen wir unsere Parteikader auch aus den besten Kräften des KJVD rekrutieren.

Nachtrab hinter der Bewegung der Arbeiterklasse zu betreiben - oder Vorhut der Arbeiterklasse zu sein: So steht jetzt die Frage!

DIE ENTWICKLUNG DER KADER IN DER KPD/ML UND UNSERE KOMMENDEN AUFGABEN

a) ... in der ersten Periode

Die Schaffung des Grundkerns unserer Partei durch die Kämpfe gegen Ultra"linke" und Rechte wurde von verschiedenen Gruppen von Menschen getragen. Darunter waren die führenden Genossen, die später das Zentralbüro bildeten, sowie andere, die später einzelne Landesverbände aufbauten, sowie schließlich eine relativ breite Basis, nämlich Gruppierungen der Partei und der Roten Garden, die die politische Linie und die organisatorischen Pläne des Kerns dieser Genosse aktiv unterstützen.

Bei allen diesen Menschen, die in abgestufter Weise als die Kader der ersten Periode gelten können, handelte es sich um Genossen, bei denen gewisse Fähigkeiten entwickelt und gewisse Eigenschaften und Voraussetzungen vorhanden waren.
Sie besaßen ein relativ hohes politisches und ideologisches Niveau, hatten sich einige praktische Fähigkeiten bei der Agitation und Propaganda angeeignet, besaßen einen relativ festen Charakter hinsichtlich ihrer Beständigkeit in der Arbeit, hatten gewisse Erfolge bei der Verbindung mit den Massen erzielt. - Ihrer Herkunft nach waren sie überwiegend bis ausschließlich Intellektuelle, von denen nur wenige aus Arbeiterfamilien stammten. Viele hatten sich gewisse Erfahrungen in der Betriebsarbeit erworben.

Alle diese Merkmale waren aber noch nicht sehr ausgeprägt; es gab unter ihnen keine erprobten und in Verfolgungen gestählten proletarischen Kader, oder so gut wie keine. Das waren, alles in allem, keine sehr guten Voraussetzungen.

b) ... in der zweiten Periode

Ebenso wie die Schaffung des Grundkerns nicht voraussetzungslos möglich war, sondern ein politisches Zirkelwesen voraussetzte, geschah auch der Aufbau des Kadergerüsts auf dieser Grundlage. Die Kader der Partei in den Landesverbänden und Orten kamen im allgemeinen aus den früheren Partei -sowie RG-Gruppen, sowie aus anderen regionalen oder lokalen politischen Zirkeln von Intellektuellen, oft auch von Arbeiter- und Studentenzirkeln. Sie schlossen sich dem ZB individuell und in kleinen Gruppen an, weil sie seine politische Linie und seine organisatorischen Ansichten als einen großen Fortschritt erkannten.
Dieses Ergebnis, der Zusammenschluß auf nationaler Ebene, hat in der Parteientwicklung ein größeres qualitatives Gewicht als die Tatsache, daß unter diesen Genossen nicht wenige waren, die ebenfalls schon seit längerem und mit

relativ gutem Erfolg für den politischen Sieg der Arbeiterklasse gearbeitet hatten, oder wie die andere Tatsache, daß unter diesen Leuten nur wenige waren, die langjährige Erfahrungen aus dem proletarischen Klassenkampf mitbrachten. Die Entwicklung des Ganzen ist wichtiger als die Entwicklung einzelner Teile.

Wenn man die einzelnen Genossen untersucht, so stellt man fest: Es handelte sich um relatvi viele Intellektuelle, aber nur wenige Werktätige und Proletarier. Sie stammten meist aus den genannten Zirkeln und trugen in ihrem Arbeitsstil meist noch starke kleinbürgerliche Züge. Ihre gegenseitige Erziehung unter der Führung des Zentralbüros war also eine wichtige kaderpolitische Aufgabe der zweiten Periode.

Hier wurden einige Fehler begangen.
- Politisch fehlerhaft war die von den Rechten noch mit verursachte einseitige Abgrenzung von den "Ezristen"; dadurch konnten sich einige rechte, opportunistische und karrieristische Elemente in das junge Kadernetz ein - schmuggeln.
- Organisationspolitisch fehlerhaft war die Praxis der Aufnahme von Genossen in manchen Fällen: es wurden lokale Zirkel oft unbesehen nach kurzer Diskussion mehr oder weniger pauschal aufgenommen und nur der Form nach individuell geprüft. Dadurch blieben gewisse Grundlagen für Autonomismus und Fraktionismus, sowie für handwerksmäßiges Ende der Arbeit erhalten.
- Praktisch-organisatorischer Art waren andere Mängel: ein großer Mangel an individueller Heranbildung der Kader, an Schulung und konkreter Überprüfung der Fähigkeiten, am planvollen Einsatz der Kräfte usw.

So blieb die schon damals in vielen Parteipublikationen geforderte "Förderung der proletarischen Genossen" oft wegen des Fehlens geeigneter Methoden dieser Förderung auf dem Papier stehen.

c) ... in der dritten Periode

Die Etappe der Massenagitation ist nach Lenin die Etappe der Gewinnung der Vorhut des Proletariats. Unmittelbar praktische Bedeutung gewinnt diese Aufgabe, die Fortschrittlichsten der Arbeiterklasse zu gewinnen, aber im wesentlichen erst mit dem Beginn der dritten Periode der Etappe der Massenagitation. Diese Periode ist die der "Entwicklung der Kader zur Arbeiterpartei und Auffüllung der Partei mit neumobilisierten Parteiarbeitern im Verlaufe der proletarischen Bewegung" (Stalin).

Genauer noch formuliert die Broschüre "Die Etappen des Parteiaufbaus..." die organisatorischen Hauptaufgaben der dritten Periode (S. 25, 27 und 30):
"Unsere erste Aufgabe (nicht die wichtigste!, d.Red.) ist es, die proletarischen Kader in der Partei zusammenzuschließen, die Partei insgesamt zusammenzuschließen, die Erziehung und konkrete Anleitung der Parteiarbeiter zu ver-

bessern, damit verbunden die Betriebsgruppen zu festigen und Betriebszellen zu entwickeln." Diese Aufgabe trägt auch noch wesentliche Züge der zweiten Periode, der Aufgabe, das Kadernetz zu errichten und zu festigen. Da wir hier noch einigen Nachholbedarf haben, muß diese Aufgabe vorerst noch an erster Stelle stehen. Im übrigen gehört sie während der gesamten dritten Periode zu den wichtigsten organisatorischen Aufgaben.

"Die zweite Aufgabe ist es, neue proletarische Kader zu gewinnen, die fortgeschrittensten Arbeiter, die bislang noch nicht von unserer Partei erfaßt sind, an die Partei heranzuführen, die gesamte Arbeite der Partei darauf auszurichten, neue proletarische Kader zu gewinnen, sie an die Partei heranzuführen, die Partei mit neumobilisierten Parteiarbeitern aufzufüllen". Das ist die eigentliche organisatorische Hauptaufgabe in der dritten Periode des Parteiaufbaus.

Genossen, die Arbeitskonferenzen des Zentralbüros haben als ein Ergebnis die Erkenntnis gebracht, daß wir uns in der BRD und in Westberlin am Beginn einer revolutionären Flut der Arbeiterbewegung befinden.

Das hat zwei Konsequenzen für unsere Kaderpolitik:

Erstens bedeutet "revolutionäre Flut", daß im Gegensatz zur relativen Stabilisierung des Kapitalismus nun allmählich und immer mehr breite Teile der Arbeiterklasse, die "Hauptmasse" des Proletariats, in Bewegung geraten. Der Kampf sprengt in zunehmendem Maße den legalistischen Rahmen; die Arbeiterklasse erkennt immer mehr, daß sie von falschen Freunden in ihren Kämpfen "geführt", zurückgezerrt wird. Die Konsequenzen für die Auswahl unserer Kader haben wir von daher im vorigen Abschnitt dargestellt: Die kommunistische Partei muß ihre Kader aus der Hauptmasse des Proletariats rekrutieren, muß ihre Initiative und ihren Drang paaren mit dem Verständnis der politischen und organisatorischen Prinzipien der Partei.

Zweitens bedeutet "revolutionäre Flut", daß die kommunistische Partei entsprechend dieser Flut neue, offensive Formen des Kampfes und der Agitprop entwickeln muß, wobei sie zahlreiche, vom Proletariat selbständig hervorgebrachte Formen übernehmen und weiterentwickeln wird. Für die Kaderpolitik kann das aber nur heißen, daß auch sie sich dieser neuen Formen bedienen muß, daß die Aufgabe der Auffüllung der Partei mit neumobilisierten Parteiarbeitern und auch die Aufgabe der Festigung und Förderung der proletarischen Kader in Verbindung mit dem bewußten Eingreifen der Partei in die Kämpfe der Arbeiterklasse mittels neuer und offensiver Kampf- und Agitpropformen erfüllt werden muß. "Die allerbeste Erziehung der Kader erfolgt bekanntlich im Prozeß des Kampfes" - dieser Hinweis des Genossen Dimitroff wird von entscheidender Bedeutung für die Methoden unserer Kaderarbeit (siehe dazu den nächsten Abschnitt).

Die dritte Aufgabe, "systematisch unseren Masseneinfluß zu

vergrößern", und zwar unter Berücksichtigung des Prinzips der Konzentration der Kräfte, ist nun überhaupt erst die Grundlage für unsere Kaderpolitik - denn mit den Menschen, die wir durch unsere Massenarbeit gewinnen, betreiben wir unsere Kaderpolitik; die offensive Arbeit in der Arbeiterklasse gibt uns das Menschenmaterial, aus denen wir die Besten der Arbeiterklasse und ihrer Partei schmieden werden.

Genossen, das sind unsere wichtigsten organisatorischen Aufgaben am Beginn der dritten Periode des Parteiaufbaus und am Beginn der revolutionären Flut der Massenbewegung. Die Kaderarbeit ist ein Bereich der organisatorischen Arbeit - und hier fällt uns sofort auf, daß sie in den kommenden Monanten eine weitaus bedeutendere Stellung innerhalb der Organisationsarbeit unserer Partei einnehmen muß. Die Partei mit neuen Kadern auffüllen und die alten Kader festigen - diese Aufgabe zeigt uns an, welche Bedeutung wir der Kaderarbeit jetzt zumessen müssen, vor allem, da auf diesem Gebiet bisher so offensichtliche Fehler und Versäumnisse vorliegen.

Das ist der Zusammenhang, in den die folgenden Ausführungen gestellt werden müssen.

DIE HERANBILDUNG UND ERZIEHUNG DER KADER

Die Prinzipien der Heranbildung und Entwicklung der Kader der kommunistischen Partei hat Genosse Stalin allgemeingültig in seinem Bericht an den XVIII. Parteitag der KPdSU zusammengefaßt (Fragen des Leninismus, S. 715):

"Richtige Kaderauslese heißt:
Erstens, die Kader schätzen als den goldenen Fonds der Partei und des Staates, sorgsam mit ihnen umgehen, sie achten.
Zweitens, die Kader kennen, die Vorzüge und Mängel jedes Kaderarbeiters sorgfältig studieren und wissen, auf welchem Posten sich die Fähigkeiten des Mitarbeiters am leichtesten entfalten können.
Drittens, fürsorglich neue Kader heranbilden, jedem sich entwickelnden Mitarbeiter helfen, sich emporzuarbeiten, keinen Zeitaufwand scheuen, um sich mit solchen Mitarbeitern geduldig abzugeben und ihre Entwicklung zu beschleunigen.
Viertens, rechtzeitig und kühn neue, junge Kader befördern, ohne sie an der alten Stelle einrosten, ohne sie versauern zu lassen.
Fünftens, die Mitarbeiter auf die Arbeitsplätze so verteilen, daß sich jeder am richtigen Platz fühle, daß jeder Mitarbeiter für unsere gemeinsame Sache das Höchstmaß dessen leisten könne, wozu er seinen persönlichen Anlagen nach überhaupt fähig ist, daß die allgemeine Richtung der Arbeit zur Verteilung der Kader vollauf den Anforderungen der politischen Linie entspreche, zu deren Durchführung diese Verteilung vorgenommen wird".

Von diesen Prinzipien lassen sich die folgenden Ausführungen leiten.

1. Wer leitet die Kaderarbeit?

In der Kaderarbeit ist der Zentralismus noch mehr als auf anderen Gebieten der Partei- und Leitungstätigkeit notwendig. Denn die Kader sind die entscheidende Waffe der kommunistischen Partei, sie bestimmen im wesentlichen über Erfolg und Mißerfolg der Parteiarbeit, über den ideologischen und organisatorischen Bestand der Partei.

Die Zentralisierung der Kaderarbeit gewährleistet eine korrektere und eine einheitlichere Betreuung der Kader. Falscher Einsatz der Kader, mangelhafte Fürsorge für die Kader fehlende Förderung der Kader - all das wird durch ein Mehr an Kenntnissen und Erfahrungen und an Planung und Kontrolle, wie sie die größere Zentralisierung der Kaderarbeit mit sich bringt, besser verhindert. Gerade in unserer Partei, die sich noch im Aufbau befindet, muß der Zentralismus in der Kaderarbeit entschieden mehr betont werden. Das erfordert eine tiefgreifende Korrektur unserer bisherigen Praxis, denn auf dem Gebiet der Kaderpolitik erfolgte bisher nicht nur nicht mehr Zentralismus als auf anderen Gebieten, sondern weniger.

Was heißt "Zentralisierung" praktisch? Das heißt, daß das Zentralbüro stärker direkt in die Landesverbände und Betriebsgruppen eingreifen wird, wenn es um die Auswahl und Förderung der Kader geht oder wenn es um die Beobachtung und Kontrolle der Kader (und Kaderarbeit) geht. Das soll folgende organisatorische Formen erhalten:

Die Kaderarbeit fällt in den Bereich der Organisationsarbeit. In entwickelten Parteien werden jedoch auf allen Ebenen besondere Kaderabteilungen eingerichtet,und es ist nicht einzusehen, warum wir uns dieser vorteilhafteren Organisationsform nicht bedienen sollen, sofern uns die Kräfte dazu zur Verfügung stehen.

"Die Aufgabe besteht darin,die Kaderauslese von unten bis oben in ein- und dieselben Hände zu legen und sie auf die gebührende Höhe, auf ein wissenschaftliches, bolschewistisches Niveau zu bringen.

Dazu ist es notwendig, Schluß zu machen mit der Zersplitterung des Studiums, der Beförderung und der Auslese der Kader in verschiedene Abteilungen und Sektoren, und diese Tätigkeit an einer Stelle zu konzentrieren.

Diese Stelle muß die Kaderverwaltung beim ZK der KPdSU (B) sowie die entsprechende Kaderverwaltung bei jeder Parteiorganisation der Republik, der Region und des Gebietes sein" (Stalin, Fragen des Leninismus, S. 717).

Wir müssen sehen, daß tatsächlich - bleibt die Kaderarbeit ein Arbeitsbereich neben vielen anderen in den Org-Abteilungen - die Kaderarbeit schnell zu kurz kommt und von allen Abteilungen, von den Polit- und Agitpropverantwortlichen usw. recht, aber schlecht miterledigt wird.

Aus diesen Gründen wurde kürzlich beim Zentralbüro eine Kaderabteilung eingerichtet, deren Leiter Mitglied des Org-Büros des ZB ist. Allerdings ist es auf Landesebene noch nicht möglich, gesonderte Kaderverantwortliche, geschweige denn -Abteilungen einzurichten. Hier übernimmt der Org-Leiter die Anleitung der Kaderarbeit und die direkte Verbindung mit der zentralen Kaderabteilung. Das gleiche gilt entsprechend für die unteren Parteiebenen. In der Betriebsgruppe ist es der Leiter, der für die Beobachtung und Förderung der Kader, der Kandidaten und Mitglieder verantwortlich ist.

Allerdings darf die Kaderarbeit keine Ressort-Arbeit im üblichen Sinne unserer Abteilungen bei den Leitungen sein. "Dabei ist es falsch, die Auswahl und die Förderung der Funktionäre einzig und allein den Kaderabteilungen zu überlassen, denn die Kaderarbeit ist k e i n e Ressortarbeit. ... (Es) muß ernsthaft darauf hingewiesen werden, daß die Kaderabteilungen ... nur Hilfsorgane der betreffenden Leitungen sein können. Nicht die Kaderabteilung allein - sondern die gesamte Leitung muß die Kader ihres politisches Arbeitsgebietes kennen" ("Richtige Kaderpolitik sichert die Durchführung der Beschlüsse", in: Unser Weg, Monatszeitschrift der KPD, Nr. 10/1954).

Es findet also von Seiten anderer Abteilungen der Leitungen und den Leitungen selbst ebenfalls eine Beobachtung statt, sowie eine enge Zusammenarbeit mit der Kader- bzw. Org-Abteilung.

Die Notwendigkeit, die Kaderarbeit nicht zu einer ressortmäßigen Arbeit zu degradieren, weist nicht nur auf die notwendige Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen der Leitung, sondern auch noch einmal auf die Wichtigkeit einer ziemlich breiten und hohen Qualifikation, eines hohen Erfahrungsschatzes in allen Bereichen der Parteiarbeit, die die Kaderverantwortlichen besitzen müssen. Das begründet einmal mehr die größere Zentralisierung der Kaderarbeit in die Hände von erfahrenen und bewährten Genossen.

2. Erfassung und Beobachtung der Kader

"Man muß die Menschen kennen. In der Regel gibt es in unserer Partei kein systematisches Studium der Kader. ... Die Erfahrungen (anderer) Parteien haben gezeigt, daß man nur das Studium der Menschen in Angriff zu nehmen braucht, um Leute zu entdecken, die man früher nicht bemerkt hatte, andererseits aber begannen die Parteien sich von fremden, ideologisch und politisch schädlichen Elementen zu säubern" (Dimitroff, Ausgewählte Schriften II, S. 654).

Ob es die Frage der Beförderung, der Fürsorge und der Kontrolle der Kader oder auch die Reinigung der Partei von fraktionistischen Elementen betrifft - in jedem Fall kann nur eine systematische Beobachtung der Kader eine gute und erfolgreiche Arbeit mit den Menschen in der Partei gewährleisten; sie ist Voraussetzung jeder Kaderpolitik.

Wir müssen auf allen Ebenen der Partei Kaderkarteien anle-

gen. In ihnen sind Daten über die Kandidaten und Mitglieder sowie beobachtungs- und förderungswürdige Sympathisanten enthalten. Diese Karteien enthalten Aufnahmeanträge, Einschätzungen der verschiedensten Leitungen und Genossen, Arbeitsproben, Notizen aus Berichten und Gesprächen usw. Sie werden absolut konspirativ behandelt und dürfen lediglich mit Erlaubnis der übergeordneten Leitung angelegt werden, die die Sicherheit dieser Karteien zu kontrollieren hat.

Aufnahmeanträge zur Kandidaten- und Mitgliedschaft müssen grundsätzlich durch die Landeskomitees bestätigt werden. Ist das Landeskomitee nicht gewählt, so ist die Bestätigung durch das ZB notwendig. In jedem Fall erhält das ZB jedoch unverzüglich die Unterlagen.

Die Anträge beinhalten: Datum, Kurzdaten, Lebenslauf, Selbsteinschätzung, Fremdeinschätzung. Kandidaten schreiben in einem für alle gleich festgelegten Rhythmus zweimonatig, Mitglieder dreimonatig Selbsteinschätzungen. Ihnen muß nindestens eine Einschätzung der zuständigen Leitung beiliegen. Außerdem können Sonderberichte angefordert werden; sie sind auch ein ständiges Mittel zur Vervollständigung der Kaderkarteien. Im übrigen hat die Notwendigkeit dieser Karteien auch Folgen für die Rechenschaftsberichte der Leitungen, in denen häufiger und konkreter einzelne Kader und ihre Arbeit geschildert werden müssen.

Das Material zur Kaderbeobachtung wird nicht nur schriftlichen Dokumenten entnommen. Jeder Kaderverantwortliche muß auch persönlich die für seinen Bereich und seine Arbeit wichtigen Kader regelmäßig aufsuchen. Er nimmt an der praktischen Arbeit des Betreffenden teil, unterhält sich mit ihm und ähnliches.

Bei der Beobachtung der Kader stützt man sich keinesfalls nur auf die Einschätzungen der Kaderverantwortlichen und seine eigene Einschätzung. "Eine notwendige Voraussetzung für die Erneuerung der führenden Kader ist die entschlossene Selbstkritik von oben nach unten. Besonders wichtig ist die Selbstkritik von unten: Die Kritik der Parteikomitees durch die einfachen Mitglieder der betreffenden Parteiorganisation" (Bewer, ABC der Orgarbeit, 1931, S.23).

Das heißt, man muß sich bei der Suche nach Material zur Einschätzung der Kader zu denjenigen begeben, die, sozusagen, unter oder neben dem Betreffenden zu leiden haben: Über den Betriebsgruppenleiter befragt man die Mitglieder der Betriebsgruppe, über den ZB-Genossen die Mitglieder der Landesleitungen und seiner Grundeinheit usw.

"Bei der Beförderung muß sowohl die Eignung des Parteiarbeiters für diese oder jene Parteifunktion als auch die Popularität des Beförderten bei den Massen berücksichtigt werden" (Dimitroff, ebenda).

Gerade das letztere haben wir so gut wie noch nie gemacht, und zwar auf allen Ebenen. Es ging in der Regel so, daß

die Betreffenden eine Einschätzung hatten (bzw. sich mehr oder weniger eine zusammenbastelten), und daraufhin Maßnahmen ergriffen wurden. Ich erinnere mich, wie das auch erst kürzlich bei einem Genossen unbeachtet blieb, der zur Zentrale hinzugezogen werden sollte und auch wurde: Der Genosse G. war Org-Leiter in Hessen, und das LAK-Hessen war es auch, was man als einizige befragte. Versäumt wurde es, die Mitglieder der Betriebsgruppe, in der der Genosse mitarbeitet, zu fragen, oder die Genossen des Ortskomitees, in in dem er einmal gearbeitet hatte. Der Genosse hat sich nun zwar voll bewährt, aber die Auswahl war doch mehr oder weniger Glück- bzw. Gefühlssache einiger weniger Genossen. G. hat in der Anfangszeit in der Zentrale einige Fehler gemacht, die vielleicht sogar - so leicht korrigierbar wie sie waren - von vornherein verhindert worden wären, hätte man sich von einfachen Mitgliedern des LV-Hessen auf gewisse Schwächen und Fehler des Genossen hinweisen lassen, wie z.B. eine damalige Neigung nach links, zur Überbetonung der Rolle der Theorie. Ich mache das hier so ausführlich, weil dieses Beispiel vielleicht recht anschaulich zeigt, wie wir es in Zukunft machen bzw. nicht machen dürfen.

Zuletzt noch ein wichtiger Hinweis zur Beurteilung der Kader: "Ein Funktionär darf nicht nur danach beurteilt werden, was er zu einem bestimmten Zeitpunkt oder bei einer bestimmten Angelegenheit getan hat, sondern man muß auch seine ganze Vergangenheit, seine gesamte Tätigkeit überprüfen. Das ist die Hauptmethode bei der Beurteilung eines Funktionärs".

Dieses von Mao Tsetung aufgestellte Prinzip muß uns bei der gesamten Beobachtung der Kader - die ja Grundlage der Beurteilung und Förderung sein soll - leiten lassen, denn nur so werden wir Subjektivismus und Einseitigkeit bei unserer Kaderpolitik verhindern.

3. Einsatz und Erhaltung, Erziehung und Förderung der Kader

a. Den Kadern helfen

Genosse Stalin verlangt, daß wir die Kader schätzen "als den goldenen Fonds der Partei". Was bedeutet das, Genossen? - Das heißt, daß wir alle, und besonders die Kaderleiter, eine große Verantwortung für die Kader der Partei tragen, daß wir verpflichtet sind, uns ständig und intensiv um die Entwicklung, die Schwierigkeiten und Sorgen der Kader zu kümmern. Die kommunistische Partei kann nicht sorgfältig genug umgehen mit den Menschen, die die Vorhut der Arbeiterklasse verkörpern!

"Diese Hilfe (für die Kader) muß in der sorgfältigsten Instruierung, in kameradschaftlicher Kontrolle, in der Behebung der Fehler und Mängel, in konkreter täglicher Leitung der Kader bestehen" (Dimitroff, ebenda, S. 656). Dabei wird unserer Kritik der Mängel unserer Kader immer darauf bedacht sein, ihnen wirklich zu helfen, und nicht so geartet sein, daß sie verschreckt und entmutigt werden.Das

ist besonders wichtig gegenüber den neuen proletarischen Genossen, mit denen wir jetzt unsere Betriebsgruppen und Leitungen auffüllen.

Aber auch im persönlichen Bereich der Kader ist die Hilfe und Fürsorge der verantwortlichen Leiter notwendig. Nicht, daß die kommunistische Partei ein Familienersatz oder ähnliches ist; aber Genossen, die ihr ganzes Leben in den Dienst der Partei stellen, müssen wir auch in persönlicher Notlage Rat und Hilfe gewähren.

Die Fürsorge um die Kader zeigt sich bereits in ganz kleinen Dingen. So wiesen uns die Westberliner Genossen zurecht darauf hin, daß es nicht angeht, proletarische Genossen zu einer Konferenz einzuladen, nicht aber für ihre Unterbringung und Betreuung zu sorgen. Wenn uns dieses Problem klar ist, denke ich schon, daß wir an allen Ecken und Enden unserer Parteiarbeit noch sehr viel mangelnde Fürsorge, fehlende Hilfe und oberflächliche und unpersönliche Behandlung der Kader entdecken werden.

Die hessischen Genossen schrieben uns bereits in ihrere Stellungnahme zur Konferenz: "Nicht immer haben wir die Kader geachtet und geschätzt. Manchmal haben wir sie sogar mit dem Bewußtsein betrachtet: Wenn man nicht alles selber macht..."

Laßt mich mit den Worten Mao Tsetungs zusammenfassen: "Man muß die Kader zu hegen verstehen. Die Sorge um die Kader umschließt folgende Maßregeln: Erstens, sie anleiten. Das heißt, man läßt ihnen freie Hand bei ihrer Arbeit, damit sie Mut zur Verantwortung haben; zugleich aber gibt man ihnen auch rechtzeitig Hinweise, damit sie, geleitet von der politischen Linie der Partei ihre schöpferischen Fähigkeiten entfalten können. Zweitens, ihr Niveau heben. Das heißt, man gibt ihnen die Möglichkeit, zu lernen und erzieht sie, damit sie ihr theoretisches Wissen vermehren und ihre Leistungsfähigkeit steigern. Drittens, man kontrolliert ihre Arbeit und hilft ihnen ihre Erfahrungen zusammenfassen, ihre Erfolge vergrößern und ihre Fehler korrigieren. Wenn man einen Auftrag erteilt, dessen Durchführung aber nicht kontrolliert, sondern erst dann aufmerksam wird, wenn ernste Fehler begangen worden sind, so ist das keine richtige Maßnahme der Sorgen für die Kader. Viertens, man wendet jenen Funktionären gegenüber, die Fehler begangen haben, in der Regel die Methode der Überzeugung an und hilft ihnen bei der Korrektur der Fehler. Die Methode des Kampfes ist nur gegenüber Leuten anzuwenden, die ernste Fehler begangen haben und sich nicht anleiten lassen wollen. Hier ist Geduld nötig; es wäre falsch, Menschen leichthin als 'Opportunisten' abzustempeln und unbesonnen die Methode der 'Kampfentfaltung' anzuwenden. Fünftens, man kümmert sich fürsorglich um ihre Nöte. Wenn ein Funktionär erkrankt, oder wenn er materielle Sorgen, familiäre Probleme oder andere Schwierigkeiten hat, muß man ihm im Rahmen des Möglichen aufmerksame Fürsorge angedeihen lassen. Das sind die Maßnahmen der Sorge für die Kader" (Worte des Vorsitzenden Mao Tsetung, S. 335 ff.).

b. Jeden Kader an die richtige Stelle

Genossen, die diesbezüglichen Stalin-Zitate kennen wir auswendig. Aber nehmen wir sie uns so zu Herzen, wie es bereits in den Möglichkeiten der Partei steht?

In der erwähnten Stellungnahme des Landeskomitees Hessens lese ich: "Oft wurden auch recht konservativ die Arbeitsteilungen aus der Zirkelzeit übernommen, ohne ihre Richtigkeit zu überprüfen: 'Der hat es schon immer in der Gewerkschaft gemacht', 'der hat immer noch die meiste Ahnung vom Flugblatt-Schreiben'. Hier sind wir auch oft nur nach dem Bedarf gegangen, und haben die subjektive Seite vergessen".

Genosse Dimitroff sagt: "Man muß es verstehen, die wertvollen Eigenschaften jedes einzelnen Aktivisten herauszufinden und richtig auszuwerten. Idealmenschen gibt es nicht; man muß die Menschen nehmen wie sie sind und ihre Schwächen und Mängel korrigieren" (ebenda, S. 655).

Sicherlich, zumindest was die Leitungen betrifft, haben wir nicht allzu viel Auswahlmöglichkeiten bei der Besetzung von Posten. Und so finden wir in den Leitungen auch oft Genossen an Stellen, wo sie sich recht unwohl finden bzw. sie würden lieber eine andere Aufgabe übernehmen, die ihnen mehr zusagt. Aber trotz der Tatsache, daß sich für ihren derzeitigen Posten bisher noch keiner gefunden hat, der ihn besser ausfüllen kann, müssen wir in diesen Fällen alle Möglichkeiten der Umbesetzung untersuchen. Denn tatsächlich wirkt sich ein falscher Posten schlecht auf die Arbeit aus. Der Kader "fühlt sich nicht am richtigen Platz", wie Stalin schreibt, er macht seine Arbeit lustlos oder routinemäßig.

"Wir kennen in unseren Parteien schreiende Beispiele falscher Verwendung von guten, ehrlichen Kommunisten, die grossen Nutzen hätten bringen können, wenn man sie an eine ihnen besser entsprechende Arbeit gestellt hätte", sagt Dimitroff. Dieses Problem müssen alle Funktionäre zumindest erst einmal erkennen, und zu seiner Lösung ist eine systematische Beobachtung der Kader von Seiten der Verantwortlichen auch unter diesem Gesichtspunkt notwendig.

Viel leichter lassen sich falsche Posten auf unterer und Betriebsgruppen-Ebene korrigieren. Hier gilt es Mittel und Wege zu finden, den Kadern die Gelegenheit zu geben, auf allen Gebieten zu überprüfen, wie groß ihre Fähigkeiten auf ihnen sind. Dazu näheres unter Punkt e).

c. Die Kader richtig verteilen

Es ist "nötig, daß an den wichtigsten Stellen der Bewegung tüchtige Menschen stehen, die mit den Massen Fühlung haben und aus ihrer Mitte hervorgegangen sind, Initiative und Standhaftigkeit besitzen. Es ist nötig, daß in den größten Zentren eine entsprechende Anzahl solcher Aktvititäten vereinigt ist. In den kapitalistischen Ländern ist die Versetzung der Kader von einem Ort nach dem anderen keine leich-

te Sache. Diese Aufgabe stößt hier auf viele Hindernisse und Schwierigkeiten, darunter auch auf Fragen materieller Natur, Familienrücksichten usw.; das sind Schwierigkeiten, die man berücksichtigen und in entsprechender Weise überwinden muß, was aber bei uns gewöhnlich in keiner Weise geschieht" (Dimitroff, ebenda S. 656).

Auch unsere Kaderpolitik muß sich nach dem allgemeinen Prinzip der Konzentration der Kräfte richten. Es ist einleuchtend, daß wir in den Kampfzentren des Kapitalismus die stärksten Leitungen benötigen; es ist klar, daß die Zentrale der Partei über noch bessere Kräfte der Partei als die Landeskomitees verfügen muß; auch in den Landesverbänden selbst gibt es Betriebsgruppen, die weniger, und andere, die mehr Bedeutung besitzen. In all diesen Fällen ist es notwendig, notfalls auch durch Kaderverschiebungen von einem Landesverband in den anderen, die Partei an den entscheidenden Stellen zu stärken. Ich glaube, daß wir mit der Bundeskontrolle den Anfang gemacht haben für einen wohlüberlegten Einsatz bzw. Umtausch der Kader nach den wichtigsten Betrieben und Leitungen. Andererseits kann es auch überraschend notwendig werden, etwa durch den Ausbruch einer großen Streikwelle, Kader vorübergehend in dem neuen Brennpunkt des Geschehens einzusetzen, neben den technischen auch menschliche Kräfte zu verlagern.

d. Planmäßig mit den Kadern arbeiten

Von Planmäßigkeit ist unserer Partei viel die Rede, aber, Genossen, wie steht es damit auf einem solch wichtigen Gebiet wie der Kaderarbeit? - "In den meisten Fällen wird jedoch die Beförderung (der Kader) unorganisiert, zufällig und daher nicht immer richtig vorgenommen", sagt Genosse Dimitroff, und man könnte beinahe annehmen, er hätte die KPD/ML gemeint.

In der Tat wurde in der Kaderarbeit, in der Förderung und im Einsatz der Kader das meiste dem reinen Zufall überlassen. Deshalb müssen wir schleunigst auch in diesem Bereich der Parteiarbeit das System der Planung und Kontrolle einführen.

Wir müssen zur Förderung der Kader tatsächlich regelrechte Pläne aufstellen. Man muß den förderungswürdigen Genossen ausfindig machen, festlegen, welche Spezialkenntnisse er neben den allgemeinen erlangen soll, und ihn dann ein regelrechtes Programm durchmachen lassen. Es entspricht natürlich den Fähigkeiten des Genossen und den Möglichkeiten der Parteiorganisation.

Elemente dieser planmäßigen Kaderförderung finden wir bisher nur ganz selten, und was das schlimme ist, auch in der Zentrale. Man kann, so glaube ich, ohne Zweifel feststellen, daß wir hier bereits eine Menge Chancen verschenkt haben, daß wir ohne diese Versäumnisse heute bereits ein gutes Stück weiter wären in der Entwicklung der Partei. Damit will ich nicht übersehen, welche subjektiven und objektiven Hindernisse es für eine bessere Handhabung gab.

Einige Landeskomitees sind jetzt wenigstens so weit, daß in einem gewissen Maße Kandidaten für die Landeskomitees auf ihren Posten vorbereitet werden. Sie werden besonders geschult, nehmen an Sitzungen teil usw. - allerdings noch viel zu wenig planmäßig, und außerdem bei nur wenigen Genossen. In der Zentrale sieht es noch schlechter aus. Es wurde bisher die Möglichkeit vertan, gute Genossen aus den Landesverbänden bei der Zentrale zu schulen, indem man mit ihnen ein Intensivprogramm absolviert und ihnen Spezialaufgaben gibt. Aber selbst so einfache Dinge, wie die Heranbildung und Betreuung eines Kandidatenkreises für die RF-Redaktion zum Beispiel wurden noch nicht eingeleitet. Klar ist natürlich, daß es hierzu auch entschiedener Unterstützung von Seiten der Landesverbände bedarf, aber sie wurde nicht oder nicht richtig angefordert.

e. Förderung durch praktische Aufgaben

"Die allerbeste Erziehung der Kader erfolgt bekanntlich im Prozeß des Kampfes", so zitierten wir bereits den Genossen Dimitroff. Ich glaube, alle Genossen werden mir zustimmen, wenn ich feststelle: Dieser korrekte Leitsatz hat sich in unserer Partei bereits hundertfach bewahrheitet (obwohl natürlich, wie bereits eben gesagt, die Entwicklung unserer Kader in der Praxis viel zu spontan und unkontrolliert vor sich ging). Ihr erinnert Euch noch, Genossen, an diejenigen sogenannten marxistisch-leninistischen Organisationen, die uns im letzten Herbst immer wieder vorwarfen, man müsse erst die Kader entwickeln, und dann die Partei aufbauen, man müsse die Kader erst schulen, und sie dann auf die Massen loslassen. Nun, ich denke, diese kleinbürgerlichen Vorstellungen wurden am deutlichsten durch das Wachstum und die Erfolge unserer Partei widerlegt. Mittlerweile kann sich jeder davon überzeugen, daß die Partei und ihre Massenarbeit die besten Erzieher unserer Kader gewesen sind.

Wir wiesen bereits im Abschnitt über die dritte Periode des Parteiaufbaus und unserer Aufgaben auf die noch größere Bedeutung hin, welche unsere richtigen Anschauungen angesichts der anschwellenden Massenkämpfe gewinnen, jetzt, wo es darauf ankommt, die Träger dieser Kämpfe für die Partei zu gewinnen. Ich möchte im folgenden einiges zur praktischen Erfüllung dieser Aufgabe sagen.

Einige Methoden wurden bereits genannt: Wir müssen in der Partei ein regelrechtes Netz von Kandidaten für die verschiedensten Leitungen und Aufgaben errichten. Diese Kandidaten erhalten Einblick in ihre zukünftige Tätigkeit (indem sie z.B. an Sitzungen teilnehmen), sie werden systematisch und bevorzugt betreut. Ein Mittel ist dazu, u.a vom Status zu reden, der Einsatz als Instrukteur. In einigen Landesverbänden hat sich das bereits bewährt. Die Genossen bekommen die Aufgabe, ein bestimmtes Gebiet zu kontrollieren und anzuleiten. Dabei arbeiten sie eng mit der Leitung zusammen, führen gemeinsame Sitzungen durch, nehmen an Sitzungen teil. Ihre Arbeit wird ständig und intensiv besprochen - auch dabei muß man sich übrigens wieder auf

diejenigen stützen, die der Genosse zu instruieren hat.

Oder die Genossen bekommen Aufgaben außerhalb der Organisation oder Leitung, in der sie einmal eine (andere) Funktion übernehmen sollen. Man kann ihnen die verschiedensten Aufgaben übertragen. So setzte das Landessekretariat NRW bei der kürzlich stattfindenden Filmveranstaltungsreihe über den 1. Mai verschiedene Genossen als Referenten und Diskussionsleiter ein, die ihre Fähigkeiten auf diesem Gebiet entwickeln und erproben sollten. Wenn der Genosse für diese Aufgabe aber noch nicht so geeignet ist, daß es nicht den Erfolg der Veranstaltung gefährdert, so kann man eine anderer Möglichkeit benutzen, die ebenfalls angewandt wurde: Die Genossen erhalten den Auftrag, bestimmte freie Diskussionsbeiträge bei der passenden Gelegenheit zu leisten; natürlich muß man das mit ihnen vorher besprechen und üben.

Ihr seht, Genossen, es gibt unzählige Möglichkeiten des praktischen Einsatzes von förderungswürdigen Genossen.

Man kann auch "Spezialaufträge" verteilen. Sie besteht die Möglichkeit, einen Genossen, der etwa als Instrukteur vorgesehen ist, für ein paar Tage oder auch eine Woche in eine Ortsgruppe zu schicken, in der ein ziemliches Chaos herrscht und die es auszurichten gilt. Oder man läßt ihn während irgendwelcher Streikkämpfe die Agitprop-Trupps, die Kundgebungen und Demonstrationen der Partei (mit-)leiten. Man wird dann sehr schnell erkennen, ob der Genosse mehr ein Organisationstalent oder ein Agitator ist - natürlich nur, wenn man seine Arbeit genau kontrolliert und auswertet. Diese Aufträge können auch für weniger wichtige Gebiete eingeführt werden: Finanzbeschaffung, Literaturvertrieb, Besorgungen.

Aus Hessen kommt der Vorschlag, einzelne Aufgaben (etwa in der Betriebsgruppe) "rotierend" zu vergeben, wobei sich ebenfalls in der Praxis zeigen kann, wo die Genossen ihre Stärken und Schwächen haben.

Das Ganze hat wie gesagt nur Sinn, wenn es sorfältig und gründlich kontrolliert und ausgewertet wird. Die Kontrolle der Arbeit des Kandidaten ist möglich mit Hilfe der persönlichen Beobachtung, mit Hilfe von Berichten und anhand des Arbeitsergebnisses. Am ergiebigsten wird hier die Kombination aller drei Kontrollarten sein.

Zuletzt möchte ich noch darauf hinweisen, daß fördern nicht überfordern heißt. Das müssen wir uns einprägen, denn durch Überforderung sind bereits einige neue Genossen unserer Parteiorganisation in ihrer Entwicklung zurückgeworfen worden oder gar ganz aus der Arbeit ausgeschieden. Wir müssen vor jeder Aufgabenstellung genauestens prüfen, ob sie dem Genossen tatsächlich helfen wird in seiner Entwicklung,oder ob sie ihn resignieren und demoralisieren wird, weil er sie gar nicht erfolgreich bewältigen kann, und so seine Entwicklung hemmen wird. Fördern - aber nicht überfordern, das muß ein Leitsatz bei der Erziehung der Kader sein.

f. Förderung durch Schulung

Die Kader entwickeln sich am besten in der praktischen Arbeit und im Kampf - trotz dieses korrekten Satzes müssen wir klar feststellen, daß in unserer Partei die Erziehung der Kader in der praktischen Arbeit in vielen Fällen nicht nur die hauptsächliche, sondern fast die ausschließliche Seite war - und das ist falsch. Mit einem Wort: Wir haben oft die Rolle der Schulung, der ideologischen Erziehung unterbewertet. Das hat seine Ursache vor allem in einem zum Teil falsch geführten Kampf gegen die Gruppe "Roter Morgen" im Frühjahr letzten Jahres und seinen Überbleibseln, denn wir haben diese Fehler erst zu spät und nur nach und nach eingesehen. Es kommt jetzt darauf an, unserer Einsicht auch praktisch umzusetzen, allgemein das ideologische Niveau und die ideologische Diskussion in der Partei zu heben, konkret das in PARTEIARBEITER 5 und 6/71 angegebene Schulungssystem einzuführen.

Wobei ich an dieser Stelle unbedingt, trotz der allgemeinen Kenntnis dieser Regel, noch einmal darauf hinweisen muß, daß Schulung und ideologische Erziehungsarbeit unbedingt so eng wie möglich mit der praktischen Arbeit und den praktischen Fragen der Bewegung verknüpft werden müssen! Gerade in den Betriebsgruppen, den Trägern der Schulung, ist dies besonders wichtig. Man kann dem neuen Genossen in der Betriebsgruppe keine Schulungsbroschüren auf den Tisch knallen und ihm sagen, so, nun les das mal.

In der Betriebsgruppe, in der ich grundorganisiert bin, hat sich gezeigt, daß sich die Schulung, die Diskussion ideologischer, strategischer und taktischer Fragen, am besten aus der Besprechung der praktischen Arbeit der Betriebsgruppe heraus entwickeln läßt. So diskutierten wir kürzlich im Zusammenhang mit einem Betriebszeitungsartikel die Frage, ob die Bundesrepublik denn nun noch so abhängig von den USA ist, wie nach dem Krieg, oder ob sich der BRD-Imperialismus zunehmend von der Vorherrschaft Amerikas zu lösen sucht. Nun, das ist genau auch das Thema des BOLSCHEWIK 7, und was liegt näher, als zu sagen: Nun, Genossen, ihr seht, um die Frage lösen zu können, brauchen wir noch mehr theoretisches Rüstzeug, deshalb schlage ich vor, demnächst einmal den BW 7 zu schulen, ich kann ja mal etwas vorbereiten und dann lesen wir Teile aus dem Artikel gemeinsam.

Die Verknüpfung von Theorie und Praxis ist eine wichtige Aufgabe des Betriebsgruppenleiters und erfordert viel Geschick und Verständnis für Denk- und Arbeitsweise der proletarischen Genosen. Geschick auch deshalb, weil die Schulung natürlich immer noch, auch wenn sie mit der praktischen Arbeit verbunden wird, regelmäßig und systematisch sein muß. Es wird eine Aufgabe der Prop-Abteilung beim ZB sein, in Verbindung mit der Kaderabteilung jetzt weitaus intensiver als bisher die Schulung auch auf methodischem Gebiet anzuleiten.

Das feste Schulungssystem der Partei ist eine Sache. Die Kaderabteilungen und -Verantwortlichen werden sich dieses

Systems bei ihrer Kaderarbeit bedienen und eng mit den Propaganda-Verantwortlichen zusammenarbeiten.

Eine andere Sache sind besondere Kaderschulungen. Hier müssen wir unterscheiden zwischen Kaderschulungen, die,vom normalen Schulungssystem abgeleitet, durch die Prop-Abteilungen eingeführt werden, und solchen, die in Form von Spezialschulungen, eventuell in Verbindung mit anderen Abteilungen der Leitungen, von der Kaderabteilung eingerichtet werden.

Zu den ersteren ist zu sagen, daß wir noch kaum dazu in der Lage sein werden, sie in der nächsten Zeit einzuführen, denn es kommt jetzt erst einmal darauf an, das Grundschulungssystem in der ganzen Partei durchzusetzen und zu festigen.

Angesichts dieser Tatsache gewinnt die Frage der Selbstschulung für die leitenden Kader eine große Bedeutung,denn wir können die Kaderschulungen nicht ersatzlos streichen. Hier muß das selbständige Studium der Parteiliteratur und der Klassiker des Marxismus-Leninismus an ihre Stelle treten, wobei wir bereits in PARTEIARBEITER 3/70 (S. 47) einen ausgezeichneten Beitrag eines niedersächsischen Genossen zur Bedeutung und den Methoden der Selbstschulung brachten.

Genosse Mao Tsetung sagt: "Sofern es um die Übernahme der Hauptverantwortung in der Führung geht, wird die Kampfkraft unserer Partei viel größer, und unsere Aufgabe ... schneller erfüllt sein, wenn ein- oder zweihundert Genossen vorhanden sind, die sich den Marxismus-Leninismus systematisch und nicht fragmentarisch, in Verbindung mit der Praxis und nicht losgelöst von ihr angeeignet haben". Und: "Selbstzufriedenheit ist der Feind des Studierens, und wenn man etwas gewissenhaft lernen will, muß man damit beginnen, daß man mit sich selbst unzufrieden ist. Selbst 'unersättlich im Lernen', anderen gegenüber 'unermüdlich im Lehren' - das müssen unsere Verhaltensregeln sein" (Mao, Ausgewählte Schriften II, S. 245 und 247).

Die letzteren "Spezialschulungen" müssen wir allerdings meiner Auffassung nach umgehend entwickeln, wobei man zu dem genauen Zeitpunkt verständlicherweise auch noch nichts sagen kann. Es wird hier darum gehen, zuerst einmal Kurse zu schaffen, die dazu geeignet sind, den jungen und förderungswürdigen Kadern die Grundlagen der Leitungs- und Arbeitsmethoden unserer Partei zu vermitteln, wobei wir uns sehr gut auf die "Kleine Bücherei des Parteiarbeiters", aber auch auf Erfahrungen der früheren KPD, stützen werden können. Denn, Genossen, ihr werdet mir zustimmen, daß es in unserer Partei mehr noch als an Spezialisten an Genossen mangelt, die wirkliche Leiter sind, die fähig sind, eine Sache und ihre Mitarbeiter richtig anzupacken, die Beschlüsse wirklich durchsetzen können, die die Partei repräsentieren können und die in der täglichen Leitungsarbeit "mit allen Wassern gewachsen sind", wie man sagt.

Desgleichen brauchen wir mehr und neue Genossen, die in

konzentrierter Form diejenigen Erfahrungen, die die Arbeiterbewegung und auch unsere junge Partei auf dem Gebiet der Arbeitsmethoden besitzt,beigebracht bekommen.Ich denke da etwa an die Frage, wie man Sitzungen durchführt, Versammlungen und Diskussionen leitet, oder wie man sich seine Arbeit aufteilt, das Parteibüro organisiert oder Pläne und Rechenschaftsberichte entwirft. Man sieht, zwischen Leitungs- und Arbeitsmethoden besteht hier auch ein enger Zusammenhang.

Genossen, wir wollen uns am Schluß einprägen: Auch auf dem Gebiet der Spezialschulungen muß ebenso wie in der gesamten Kaderarbeit immer die Politik das Oberkommando haben! Wir müssen bei der Ausbildung unserer Kader immer wieder vor Augen haben, daß sie es sind, die die Politik unserer Partei durchsetzen sollen, daß die gesamte Kaderarbeit den politischen Zielen der Partei dienen muß.

g. Rationalle Arbeitsorganisation und Arbeitsverteilung

Das dient zum einen der Erhaltung unserer führenden Kader, kommt im Punkte der Arbeitsverteilung aber auch gleichzeitig unseren Bemühungen entgegen, die unteren Kader durch die Vergabe kleinerer Aufgaben zu erziehen und zu fördern.

Oft wird in letzter Zeit auch von Genossen aus Eurem Kreis über das "enorme Arbeitspensum" geklagt, daß man "zu nichts mehr kommt", keine Zeit zum Studium theoretischer Fragen habe und ähnliches. Ich glaube, daß das nicht nur eine Frage des Kadermangels ist, sondern einerseits auch eine Frage der richtigen Organisation unserer Arbeit und andererseits auch eine Frage der richtigen Verteilung der Arbeit ist.

Es ist klar, wenn wenige Genossen viel tun müssen, so geraten sie leicht in den Fehler, alles auf einmal machen zu wollen; man geht unsystematisch vor, weiß nicht mehr, wo man zuerst anfangen soll, man "schaut gar nicht mehr durch". Das Resultat ist Resignation und mangelndes Selbstvertrauen.

Bei mir persönlich habe ich kürzlich gemerkt, wie hilfreich bereits das systematische Vorgehen in den kleinsten Dingen ist. Es zeigte sich, daß die Wochenpläne, die es hier in der Zentrale gibt, nicht ausreichen zum systematischen Arbeiten. So zwang ich mich, die Aufgaben des Wochenplans unter Einberechnung von Toleranzen auf die einzelnen Tage zu verteilen, und für die Tage wiederum die einzelnen Aufgaben nach Tageszeiten aufzuteilen. Und es zeigte sich, daß ich wirklich vorankam, "etwas schaffte", wie man so sagt, und keinen Leerlauf mehr hatte durch die verschiedensten Sachen, die ich mir früher hatte immer dazwischen kommen lassen.

In den Tagesablauf des Funktionärs müssen genauso die Arbeit in den Grundeinheiten, die theoretische Arbeit, freie Zeit usw. eingeteilt werden. Das alles muß sich nach der Bedeutung dieser Punkte sowohl für die Leitungsarbeit als auch für die persönliche Entwicklung richten.

Und nun zur Frage der richtigen Verteilung der Arbeit. Es ist dies die Frage, ob unsere Funktionäre es verstehen, sich von diesen und jenen Aufgaben frei zu machen, indem sie diese an andere Genossen delegieren, wobei es unseren kaderpolitischen Absichten genau entgegenkommt, wenn wir diese Aufgaben an solche Genossen abgeben, die gefördert werden sollen.

Genossen, sagt jetzt nicht: Ja, aber diese Genossen können das aber doch noch nicht, sie müssen das doch erst lernen - und solange müssen wir es eben noch selber machen!

Nein,Genossen, die eine Tatsache ist,daß es in unserem Bereich viele, zumeist kleinere Aufgaben gibt, die wir nicht unbedingt selbst erledigen müssen . Die anderer Tatsache ist, daß wir eine Anzahl von Kadern unter uns haben, die wir erziehen und fördern wollen, und denen die Partei auch die Zeit dazu verschaffen muß. Was liegt nun näher, als zwei Fliegen mit einer Klappe zu schlagen?

Natürlich können diese Genossen in der Regel (das muß übrigens auch nicht immer so sein!) die Aufgaben nicht so gut und schnell erledigen, wie wir selbst dazu in der Lage sind. Wenn wir jedoch die Regel uns zu Herzen nehmen wollen, daß die Kader am besten im Kampf, "bei der Überwindung von Schwierigkeiten", wie Dimitroff sagt, wachsen, dann sind wir heilfroh über jeden zu fördernden Genossen, dem wir Arbeit abgeben können.

Genossen, es gibt doch wirklich genügend Aufgaben bei deren unzulänglicher Erfüllung die Partei weiter keinen Schaden nimmt. Und wir wissen von uns selbst außerdem, daß mit der ausreichenden Anleitung und Kontrolle solche Aufgaben sehr rasch auch von neuen Kadern erlernt werden. Auch in dieser Frage gilt der Hinweise des Genossen Stalin, daß man taktische Erfolge gelegentlich zugunsten strategischer Erfolge zurückstellen muß. Ein Beispiel:
Kürzlich wurde in der Org-Abteilung beim ZB ein technisches Büro eingerichtet, was vornehmlich den ganzen "Kleinkram", der in einer Zentrale anfällt, erledigen soll. Dazu erklärte sich ein Genosse bereit, der bisher noch keine Organisationsarbeit bei einer Leitung gemacht hatte. Was machte jetzt der Leiter der Org-Abteilung? War er froh,daß er endlich den ganzen "Kleinschiß",wie wir es nennen, los wurde und ließ den Genossen mal machen? - Nein, er wußte, daß es - sozusagen - um einen strategischen Erfolg geht, und kümmerte sich die ganze erste Woche über sehr intensiv um den Genossen, besprach seine Arbeit mit ihm, half ihm bei der Arbeit, erklärte ihm die ganzen "Tricks", die es so gibt, im Zuge der praktischen Arbeit und besprach wiederum das Ergebnis der Arbeit mit dem Genossen.

Gewiß, der Org-Abteilungsleiter mußte in dieser Woche viele seiner Aufgaben liegenlassen, aber bereits jetzt zeigt sich, daß er sich dafür jetzt umso mehr seinen eigentlichen Aufgaben widmen kann, denn der Genosse arbeitet aufgrund dieser guten Einarbeitung schon recht gut und selbständig.

Ihr seht, es lohnt sich, langfristig zu denken, nicht nur den Berg von Aufgaben zu sehen, sondern auch die Frage, wie man ihn in Zukunft besser und schneller erledigen kann. Eine vernünftige Organisation unserer Arbeit und eine sinnvolle Verteilung der Arbeit wird der Erhaltung der derzeitigen und der neuen Kader dienen.

h. Leitende Kader praktisch arbeiten lassen
Funktionäre müssen neben ihrer Leitungstätigkeit in gewissem Umfang auch die "normale" Parteiarbeit leisten. Das heißt vor allem: Arbeit in der Grundeinheit, das heißt weiter: RF-Verkauf, Kundgebungen, Versammlungen, Kontaktbesuche, usw. Hierfür muß unbedingt das Argument "zu wenig Zeit" - zum Beispiel durch die oben angebenen Methoden - beiseitegeschoben werden, denn die Beteiligung an der Massenarbeit verhindert die Verbürokratisierung, die Entfernung der Genossen von der Praxis der Parteiarbeit, einen subjektivistischen Leitungsstil. "Aber wenn Personen an leitender Stelle sich auf allgemeine Aufrufe beschränken, ohne sich selbst konkret und gründlich mit der Arbeit, zu deren Durchführung sie aufrufen, in einigen Organisationen zu befassen, ... werden sie nicht nachprüfen können, ob ihre Aufrufe richtig sind" (Mao Tsetung, Zu einigen Fragen der Führungsmethoden). Überdies vermittelt die Teilnahme an der Massenarbeit dem Funktionär wertvolle Kenntnisse und Erfahrungen für seine Leitungstätigkeit - denn die Arbeit, an der er in den Betriebs- und Ortsgruppen teilnimmt, soll er anleiten und kontrollieren.

Vielleicht darf ich noch einmal mein eigenes Beispiel heranziehen: Seit ich nicht nur formal, sondern auch faktisch grundorganisiert bin (das sind ungefähr drei Monate), hat sich a) mein Schwung in der Arbeit erheblich vergrößert, denn die Ortsarbeit bringt Abwechslung und Ansporn und b) haben sich meine Kenntnisse und Erfahrungen ziemlich erhöht, und sie kommen tatsächlich meiner Leitungsarbeit zugute. Nehmen wir allein die Tatsache, daß man jetzt viel eher erkennt, ob ein Beschluß unrealistisch ist, denn man hat nun unter den Beschlüssen der eigenen Leitung selbst zu leiden.

Ganz gewiß, der Leitungsarbeit gebührt der absolute Vorrang, und Leitungsmitglieder dürfen in der Betriebsgruppe auch keinesfalls leitende und tragende Funktionen haben. Jedoch müssen wir erkennen, daß der Leitungsarbeit ebenfalls schwerer Schaden zugefügt wird, wenn in der Leitung Genossen sitzen, die über die Köpfe der Genossen in den Orten und Landesverbänden hinwegleiten, weil sie ihre Probleme, ihre Stimmung und ihre Erfahrungswelt nicht kennen. So muß jeder Leitungsgenosse nicht nur regelmäßige Arbeit in der Grundorganisation leisten (an den Sitzungen teilnehmen, Artikel für die Betriebszeitung schreiben, an Versammlungen, Kundgebungen teilnehmen und Sympathisantengespräche führen), sondern muß auch seine Stellung dazu ausnutzen, andere Gruppen und ihre praktische Arbeit kennenzulernen, bei Streiks und Demonstrationen unter die Arbeitermassen zu gehen und

ähnliches mehr. Es wird der Leitungsarbeit zugutekommen.

i. Das Problem der intellektuellen Kader
Ich zitiere aus der Stellungnahme des Landeskomitees Wasserkante zum Thema dieser Konferenz:

"Einige Schüler setzen jetzt nicht mehr die Schule an die erste Stelle, sondern die Parteiarbeit, andere hingegen haben weiter ihren Berufsgang als erstes im Auge und setzen die Parteiarbeit hinten an. Hier tragen die Leitungen für die Genossen, die sich voll für die Partei einsetzen, eine gewisse Verantwortung. Und deshalb müssen wir uns mit diesem Problem (der intellektuellen Kader) beschäftigen; was sollen diese Genossen machen, und wie müssen wir in diesem Widerspruch, der zwischen Parteiarbeit und eigener Berufsausbildung besteht, die Aufgaben stellen?"

Nun, Genossen, in ausschließlich allen Landesverbänden gibt es dieses Problem und die Frage, wie man es lösen soll.Wir mußten in der bisherigen Aufbauarbeit in recht starkem Maße auf studentische und Schülergenossen zurückgreifen und oft mußten wir diesen Genossen auch Leitungsaufgaben übertragen, wobei es kein Geheimnis ist, daß auch in diesem Kreis der Landesfunktionäre und im Zentralbüro die Kader kleinbürgerlicher Herkunft und Erziehung überwiegen. Wir haben in den letzten "Hauptproblemen" bereits darauf hingewiesen, daß den Bemühungen, diese Genossen früher oder später auszuwechseln, in manchen Fällen bereits die Tatsache entgegensteht, daß bei intellektuellen Genossen karrieristische Züge auftreten können, daß sie sich an ihren Posten klammern können und daß ihnen dabei ihre abgebrochene oder völlig fehlende Berufsausbildung entgegenkommen kann, denn wie sollen sie sich einmal ernähren nach dem Auslaufen ihres Stipendiums o.ä., wenn nicht durch die Partei? - Nun, Genossen, diese Gefahr müssen wir frühzeitig erkennen und Gegenmaßnahmen ergreifen. Gleichwohl dürfen wir hierbei nicht schematisch vorgehen.

1. Die beste Grundlage für die Vorbeuge gegen Karrierismus und kleinbürgerliche Überwucherung des Kaderbestandes ist eine proletairsch ausgerichtete Kaderpolitik. "Zuerst die proletarischen Genossen fördern, gegenüber Intellektuellen vorsichtig sein", schrieben wir bereits im PARTEIARBEITER 1/70.

2. Wir müssen den intellektuellen Genossen, die bereit und fähig sind, notwendige Parteiarbeit zu leisten, ganz klar sagen, daß ihnen die Partei keine "Rentenversicherung" geben kann, daß sie sozusagen auf "eigenes Risiko" arbeiten, wenn sie ihr Studium zum Beispiel vernachlässigen oder abbrechen. Wenn sie sich nicht von vornherein darauf festlegen wollen, später eventuell einmal als Hilfsarbeiter in die Fabrik zu gehen (was verständlich wäre), so muß man mit ihnen ihre Situation genau durchsprechen, abwägen zwischen Notwendigkeit von Parteiarbeit und Berufsausbildung, Semesterpläne aufstellen, methodische Hilfsmittel empfehlen usw. Das gehört unbedingt mit zur Fürsorge für die Kader. Und, Genossen, in vielen Fällen werden wir bestimmt vorfinden und auch einsehen, daß zu einem gewissen Zeitpunkt die Berufsausbildung vorgehen muß. Darauf müssen wir unsere Kaderpläne einstellen und - nun, so platt es Euch klingen mag - unsere Anstrengungen auf dem Gebiet der Förderung proletarischer Genossen verdreifachen.

3. Wir müssen beobachten, daß einige intellektuelle Genossen durchaus für eine längere und hauptamtliche Parteitätigkeit geeigent und wertvoll sind. Das werden nur wenige Genossen sein. Aber man muß diese Genossen erkennen, beobachten, erziehen und gegebenenfalls bitten, ihren Beruf ganz an den Nagel zu hängen, weil sie für die Partei unentbehrlich sind.

Zusammenfassend: Wir dürfen auf keinen Fall den Fehler machen, den Aufopferungswillen einiger studentischer Genossen auszunutzen, ohne ihnen die Konsequenzen klarzumachen. Denn dann müssen wir sie entweder von heute auf morgen in eine ungesicherte Existenz entlassen oder aber - wenn nicht - setzen wir die Partei der Gefahr aus, von karrieristischen Elementen mißbraucht zu werden. In beiden Fällen hat das mit einer bolschewistischen Kaderpolitik nicht das geringste zu tun.

k. Bereitstellung finanzieller Mittel
Alle die hier genannten Maßnahmen erfordern Geld, viel Geld. Aber der Bedeutung der Sache sind diese Ausgaben angemessen, und diese Gelder müssen beschafft werden und bereitgestellt werden. Der ausschlaggebende Punkt ist bei der finanziellen Frage noch die der hauptamtlich arbeitenden Funktionäre. Wir sind der Ansicht, daß sich alle Landesleitungen noch in diesem Jahr Sekretariate anschaffen müssen, von denen mindestens die Mehrzahl der Genossen hauptamtlich arbeitet. Und wenn wir bedenken, daß wir ja gerade proletarische Genossen in die Leitungen holen wollen, dann wird die Finanzfrage entscheidend. Wir müssen jedoch erkennen, daß gerade der Nachzug von proletarischen Genossen in die Sekretariate faktisch boykottiert wird durch das Nichtvorhandensein von Geldern zur Entlohnung dieser Genossen. Wie sollen, Genossen, Proletarier jemals hauptamtliche Funktionäre werden, wenn kein Geld zu ihrem Unterhalt da ist? - In enger Zusammenarbeit mit den Finanz-Verantwortlichen muß auch auf diesem Gebiet ein Programm entwickelt werden, denn anderenfalls bleiben die Pläne zur Förderung der Kader und Erweiterung der Leitungen bloße Wunschträume!

Genossen, mit diesen Ausführungen wollte ich eine Grundlage für die Diskussion legen, die wir jetzt beginnen wollen und die, so hoffe ich, lebhaft und fruchtbar werden wird. Ich denke, daß genügend Fragen aufgeworfen wurden, die der Diskussion bedürfen. - Ich danke Euch für Eure Geduld beim Zuhören.

Lest:

Kommunistischer Nachrichtendienst der KPD/ML und des KJVD

Erscheint 2× in der Woche

Monatlicher Bezugspreis 4,00 DM

Zu Bestellen bei KND 463 Bochum · Bongardstraße 13

Westfalenbank Bochum 927 120 M. Schulte